

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PERMODALAN NASIONAL MADANI KECAMATAN LEMAHSUGIH KABUPATEN
MAJALENGKA TAHUN 2024

Hera Nadiyah¹, Elin Herlina², Winda Dwi Yanthi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Kota
Cirebon, Indonesia

Email : ¹heranadiyah04@gmail.com , ² bsumardi75@gmail.com ,
³windadwiyanthi2208@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka . Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :1) untuk menganalisis seberapa besar beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani. 2) untuk menganalisis seberapa besar stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani. 3) untuk menganalisis seberapa besar beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sample yang digunakan seluruh karyawan PT. Permodalan Nasional Madani. Populasi berjumlah 40 karyawan dan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil uji secara parsial bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 5,358 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,358>2,027) dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka H1 diterima. Beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 43%, berarti beban kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 5,075 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,075>2,027) dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka H2 diterima. Stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 42,1%, berarti stres kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan dari variabel beban kerja , stres kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 19.067 dan F_{tabel} sebesar 3.25 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (19.067 > 3.25) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,001< 0,05), maka H3 diterima. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48.9% artinya beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Beban kerja,Stress kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

His study was conducted on employees of PT. Permodalan Nasional Madani, Lemahsugih District, Majalengka Regency. The objectives of this study are as follows: 1) to analyze how much workload affects the performance of employees of PT. Permodalan

Article History

Received: Desember 2024

Reviewed: Desember 2024

Published: Desember 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Nasional Madani. 2) to analyze how much work stress affects the performance of employees of PT. Permodalan Nasional Madani. 3) to analyze how much workload and work stress affect the performance of employees of PT. Permodalan Nasional Madani. The method used in this study uses a quantitative descriptive method. The sampling technique used is all employees of PT. Permodalan Nasional Madani. The population is 40 employees and the sample uses a saturated sample of 40 employees. The results of the partial test show that workload has a positive and significant effect on employee performance. This study can be seen from the calculation of the t-count value of 5.358, meaning that $t_{count} > t_{table}$ ($5.358 > 2.027$) with a significant value of $0.001 < 0.05$, then H_1 is accepted. Workload on employee performance has an effect of 43%, meaning that workload has a positive relationship with employee performance. The partial test results of work stress have an effect on employee performance. This study can be seen from the calculation of the t-value of 5.075, meaning that $t_{count} > t_{table}$ ($5.075 > 2.027$) with a significant value of $0.001 < 0.05$, then H_2 is accepted. Work stress on employee performance has an effect of 42.1%, meaning that work stress has a positive relationship with employee performance. The results of simultaneous tests of the workload, work stress and employee performance variables show that the F value is 19.067 and F table is 3.25 so that $F_{count} > F_{table}$ ($19.067 > 3.25$) and is significantly smaller than 0.05 ($0.001 < 0.05$), then H_3 is accepted. Workload and work stress have an effect on employee performance of 48.9%, meaning that workload and work stress have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Workload, Job stress, employee performance

1. PENDAHULUAN

PT. Permodalan Nasional Madani (PNM), sebuah lembaga keuangan berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN), memiliki peran penting dalam memperkuat sektor riil melalui program pemberdayaan keuangan. Namun, di Kecamatan Lemahsugih, PT. PNM menghadapi beberapa permasalahan dalam hal pengelolaan karyawan, khususnya terkait beban kerja dan stres kerja. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak pada pencapaian target perusahaan yang belum optimal.

Masalah beban kerja yang berlebihan sering kali diikuti oleh jam kerja yang tidak beraturan. Hal ini menimbulkan tekanan fisik dan mental pada karyawan, seperti yang tercermin dalam tingkat absensi yang cukup tinggi. Berdasarkan data absensi Januari hingga Maret 2024, tingkat izin dan sakit mendominasi alasan ketidakhadiran karyawan. Pada Januari, jumlah absensi mencapai angka 25 kali, sedangkan pada Maret menurun menjadi 14 kali. Meski terjadi penurunan, tingginya tingkat absensi tetap menjadi indikator adanya tekanan dalam lingkungan kerja. Beban kerja yang tidak proporsional sering kali menjadi salah satu penyebab utama stres kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja individu maupun organisasi.

Data pencapaian bulanan PT. PNM Mekar Kecamatan Lemahsugih juga menunjukkan bahwa kedua cabang belum mencapai target yang diharapkan. Dari tabel pencapaian, cabang 1 dan cabang 2 masing-masing hanya mencapai persentase 83,50% dan 65,96% pada bulan April 2024, masih jauh dari target 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal, sehingga perlu adanya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi

produktivitas mereka. Salah satu faktor yang memengaruhi adalah beban kerja yang berat dan stres kerja yang berlebihan, sebagaimana diungkapkan oleh Beehr & Newman (Wijono, 2018), yang mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan individu yang merasakan tekanan melebihi kemampuannya, sering kali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan.

Penelitian ini menjadi relevan karena kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan yang baik berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, jika karyawan mengalami stres kerja dan beban kerja yang tidak proporsional, produktivitas mereka dapat menurun drastis. Hal ini juga didukung oleh Lubis & Sabrina (2019) yang menyatakan bahwa hasil kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik, mental, dan perilaku individu dalam menghadapi tekanan di tempat kerja.

Selain itu, dalam wawancara dengan beberapa karyawan PT. PNM, terungkap bahwa jam kerja yang fleksibel sering kali tidak mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga memicu stres. Situasi ini menimbulkan efek negatif, termasuk keluhan fisik, emosional, dan menurunnya motivasi kerja. Jika dibiarkan berlarut-larut, kondisi ini dapat memperburuk kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan mempertimbangkan kondisi yang ada, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PNM di Kecamatan Lemahsugih. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen perusahaan untuk mengelola beban kerja secara lebih efektif dan mengurangi tingkat stres kerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lebih lanjut, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain yang menghadapi permasalahan serupa dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini berjudul *"Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Kecamatan Lemahsugih Kabupaten Majalengka Tahun 2024"*. Dengan menggunakan data empiris serta kajian literatur yang relevan, penelitian ini akan mengidentifikasi hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan untuk mendukung pengambilan keputusan strategis perusahaan.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab dan target yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja mencerminkan pencapaian kerja individu dalam melaksanakan tugasnya. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan unjuk kerja atau hasil kerja yang mencerminkan loyalitas karyawan.

Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam periode tertentu. Dickdick (2017) menambahkan bahwa kinerja melibatkan evaluasi strategis dan terintegrasi terhadap performa individu untuk mendukung keberhasilan organisasi. Marhis (2002) juga menekankan bahwa kinerja meliputi kontribusi karyawan terhadap kualitas, kuantitas, dan sikap kooperatif.

Dengan demikian, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai tingkat keberhasilan yang nyata dan dapat diukur dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan perusahaan.

Bernardin dan Russel (1993:383) mengukur kinerja karyawan melalui dua dimensi utama:

1. **Kualitas (*Quality*):** Mengacu pada hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja dianggap baik jika hasilnya mendekati kesempurnaan dan sesuai standar yang ditetapkan.
2. **Kuantitas (*Quantity*):** Menilai jumlah hasil kerja karyawan, seperti jumlah unit yang diproduksi, nilai mata uang, atau aktivitas yang diselesaikan. Kinerja dianggap baik jika mencapai skala maksimal yang ditetapkan perusahaan.

Beban Kerja.

Beban kerja adalah kumpulan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hart & Staveland (2011) menjelaskan bahwa beban kerja timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, serta keterampilan dan perilaku pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya terkait dengan jumlah tugas yang diberikan, tetapi juga dengan bagaimana pekerja mampu mengelola tugas-tugas tersebut di bawah kondisi tertentu.

Menurut Munandar (2011), beban kerja melibatkan tugas-tugas yang harus diselesaikan dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Sunarso dan Kusdi (2010) menekankan bahwa beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, dengan mempertimbangkan keadaan normal. Pandangan ini menyoroti pentingnya keseimbangan antara kemampuan pekerja dan tuntutan tugas, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif tanpa menimbulkan tekanan berlebih.

Secara keseluruhan, beban kerja mencerminkan proses yang dilakukan individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya berdasarkan tugas yang diberikan. Pengelolaan beban kerja yang baik sangat penting untuk memastikan produktivitas dan kesejahteraan pekerja, sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja.

Menurut Munandar (2001), terdapat dua aspek utama dalam beban kerja: tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik melibatkan kondisi kerja yang memengaruhi kesehatan fisik dan mental tenaga kerja, seperti istirahat yang cukup dan lingkungan kerja yang nyaman. Tuntutan tugas, seperti kerja malam atau beban kerja berlebihan, dapat menyebabkan kelelahan dan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Koesomowidjojo (2017) menambahkan bahwa beban kerja memiliki beberapa indikator penting, yaitu: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Kondisi pekerjaan mencakup kemampuan karyawan dalam memahami dan mengelola tugas, seperti penguasaan mesin produksi. Penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai dengan SOP dapat menambah tekanan, sementara target kerja yang tidak realistis dapat meningkatkan beban fisik dan psikis karyawan.

Secara keseluruhan, beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, waktu kerja, dan kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.

Stress Kerja .

Stres kerja adalah masalah umum yang sering dialami oleh karyawan karena tekanan dari pekerjaan yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan kurangnya kepuasan kerja. Menurut Ivanko (dalam Hamali, 2018), stres kerja merupakan kondisi internal dan eksternal yang menciptakan tekanan yang dirasakan oleh individu. Gejala stres kerja, seperti yang disebutkan oleh Mangkuneagara (2017), meliputi emosi tidak stabil, sulit tidur, cemas, tegang, hingga gangguan kesehatan fisik dan mental. Faktor-faktor ini dapat menghambat kinerja dan mengurangi produktivitas karyawan.

Selain itu, Fahmi (2016) menjelaskan bahwa stres terjadi ketika seseorang merasa tidak mampu menghadapi suatu situasi yang melampaui batas kemampuannya. Jika stres ini tidak segera diatasi, dampaknya bisa sangat merugikan, baik bagi kesehatan individu maupun bagi produktivitas perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya pemahaman dan manajemen stres yang efektif dalam lingkungan kerja untuk mencegah dampak negatif yang lebih besar.

Untuk mengatasi stres kerja, pimpinan harus proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendengarkan keluhan karyawan, dan memberikan dukungan yang diperlukan. Dengan memastikan karyawan merasa didukung dan memiliki keseimbangan kerja yang baik, perusahaan tidak hanya menjaga kesejahteraan karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan keuntungan secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2016), terdapat enam indikator yang menjadi model stres kerja di lingkungan kerja, yaitu:

1. Beban Kerja: Diukur berdasarkan persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan, yang dapat memicu tekanan dan ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas.
2. Sikap Pemimpin: Dihubungkan dengan bagaimana responden menilai sikap pemimpin, terutama jika dirasa kurang adil dalam pembagian tugas.
3. Waktu Kerja: Berkaitan dengan persepsi responden mengenai waktu kerja yang dianggap terlalu panjang atau tidak sesuai dengan kapasitas individu.
4. Konflik: Mengacu pada adanya konflik antara karyawan dan pimpinan yang dapat memengaruhi hubungan kerja dan suasana kerja.
5. Komunikasi: Diukur dari seberapa baik atau buruk komunikasi yang terjadi antara karyawan, yang bisa memengaruhi kerjasama tim.
6. Otoritas Kerja: Berkaitan dengan persepsi responden terhadap tanggung jawab yang mereka emban dan kewenangan yang diberikan.

3. METODE PENELITIAN

PT. PNM Mekar adalah program yang bertujuan untuk membimbing dan mensejahterakan masyarakat, khususnya wanita dengan usaha mikro. Sistem yang digunakan adalah berbasis kelompok, memberikan solusi bagi kesulitan dalam menjalankan usaha mikro dan membantu meningkatkan kesejahteraan keluarga. Pendirian PT. PNM dilakukan berdasarkan peraturan pemerintah yang mengatur pembiayaan untuk usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dengan tujuan utama untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui akses permodalan, pendampingan, dan peningkatan kapasitas pelaku usaha. PNM juga disupervisi oleh OJK untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang ada.

Tugas masing-masing posisi di PT. PNM Mekar antara lain Kepala Unit Cabang bertanggung jawab atas operasional kantor dan kebijakan internal, serta mengambil keputusan terkait kredit. Senior Account Officer (SAO) berfokus pada pencapaian tim dan membantu perbaikan kualitas cabang, sementara Account Officer (AO) melakukan sosialisasi dan evaluasi kelayakan nasabah. Finance Administration Officer (FAO) mengelola anggaran keuangan, fasilitas kantor, dan sistem informasi di perusahaan.

Definisi operasional dalam penelitian ini mengukur pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Indikator untuk masing-masing variabel meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai untuk beban kerja, serta faktor seperti sikap pemimpin dan komunikasi dalam stres kerja. Kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu tugas yang diselesaikan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. PNM Mekar Kecamatan Lemahsugih. Data ini mencakup pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis: data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari wawancara dan observasi dengan responden di lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, literatur, dan dokumen terkait yang mendukung penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PNM Mekar Kecamatan Lemahsugih, yang terdiri dari 40 orang. Jumlah ini termasuk Kepala Unit, Senior Account Officer, Finance Administration Officer, dan Account Officer.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu 40 karyawan dari PT. Permodalan Nasional Madani (Mekar), karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2016), jika jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel diambil secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhitungan menggunakan rumus Slovin tidak diperlukan. Sampel jenuh memastikan bahwa seluruh populasi yang ada dalam penelitian ini dapat mewakili data yang diperlukan untuk analisis.

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan empat teknik pengumpulan

data yang berbeda. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada 11 informan, yang terdiri dari account officer dan finance account officer di PT. Mekar. Selain itu, observasi dilakukan dengan mengamati beban kerja karyawan secara langsung di lapangan. Peneliti juga menggunakan dokumentasi untuk mengumpulkan data tertulis terkait tugas dan kegiatan karyawan, serta foto-foto kegiatan yang dilakukan oleh mereka.

Selain itu, kuesioner juga digunakan untuk memperoleh informasi dari responden terkait variabel penelitian. Kuesioner ini berbentuk pilihan ganda dengan lima pilihan jawaban dan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pertanyaan. Skala Likert yang digunakan mencakup lima tingkat, mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju," dengan bobot nilai yang sesuai untuk setiap pilihan jawaban yang diberikan responden.

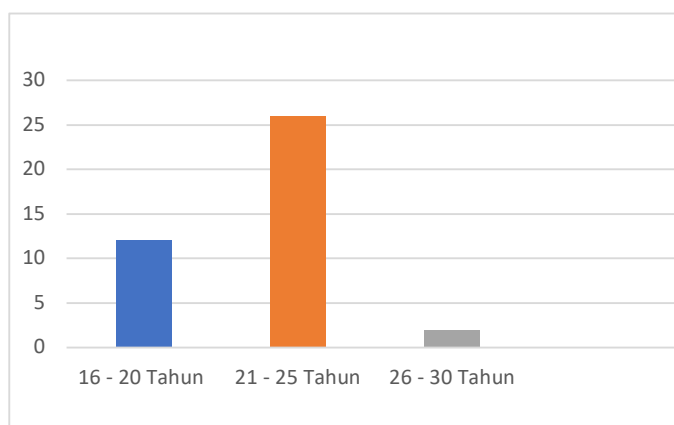
Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Sebelum melakukan regresi, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan. Uji validitas menggunakan korelasi produk momen untuk memastikan instrumen yang digunakan akurat, sementara uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha untuk memastikan konsistensi jawaban dari responden. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

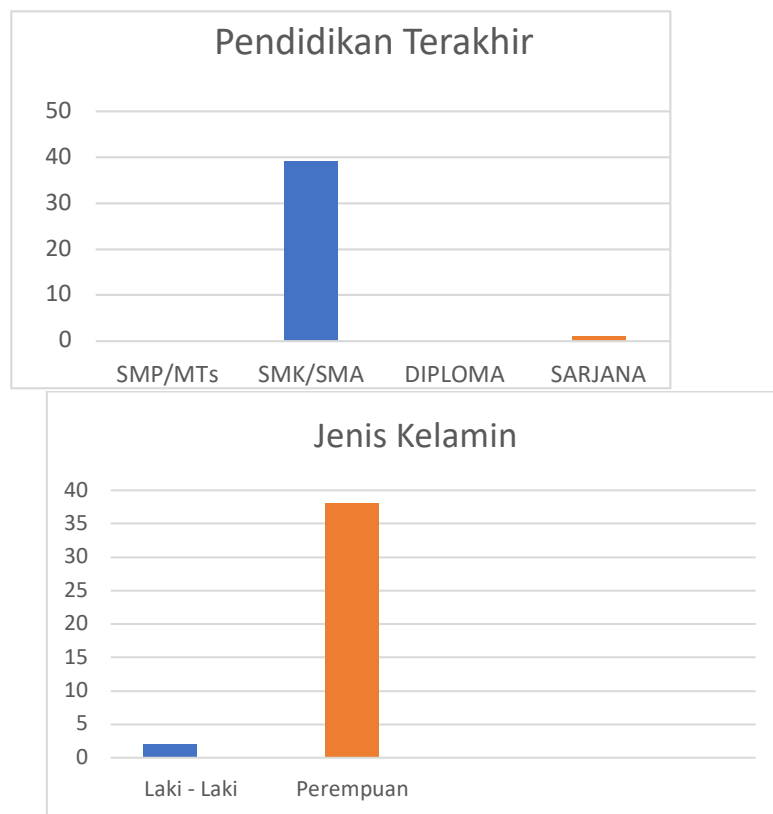
Gambar 1 Deskripsi Berdasarkan Usia

dapat
pada
dengan
pada
sebanyak
rentang
sebanyak
jumlah
bawah 30



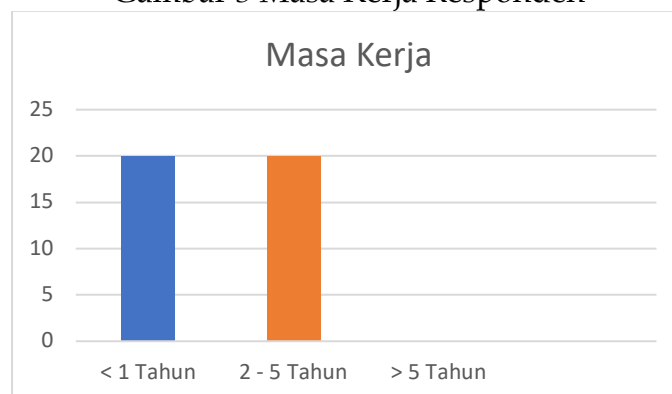
Gambar 2 Jenis kelamin responden

Berdasarkan gambar 1, dilihat bahwa kategori usia responden terbanyak berada rentang usia 21 – 25 tahun jumlah 26 responden. Sementara itu, responden rentang usia 16 – 20 tahun 12 orang, dan responden pada usia 26 – 30 tahun hanya 2 orang. Dengan demikian, responden didominasi oleh karyawan yang berusia di tahun.



Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 38 orang atau 95%, sementara laki-laki hanya sebanyak 2 orang atau 5%. Jumlah responden perempuan yang lebih banyak menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani didominasi oleh karyawan perempuan.

Gambar 3 Masa Kerja Responden



Berdasarkan Gambar 3 di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja terbagi menjadi tiga kategori. Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 20 orang atau 50%, masa kerja 2-5 tahun juga sebanyak 20 orang atau 50%, dan tidak ada responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun (0%). Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden yang paling banyak dalam penelitian ini adalah 2-5 tahun.

Gambar 4 Pendidikan Terakhir Responde

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMP/MTs tidak ada satupun atau 0%, dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 39 orang atau 97,5%, dengan pendidikan Diploma tidak ada satu pun, dan dengan pendidikan

Sarjana sebanyak 2 orang atau 5%. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah SMA/SMK.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Beiban Keirja (X ₁)	X1.1	0,312	0,694	Valid
	X1.2	0,312	0,754	
	X1.3	0,312	0,656	
	X1.4	0,312	0,441	
	X1.5	0,312	0,569	
	X1.6	0,312	0,679	
Streis Keirja (X ₂)	X2.1	0,312	0,690	Valid
	X2.2	0,312	0,536	
	X2.3	0,312	0,718	
	X2.4	0,312	0,816	
	X2.5	0,312	0,464	
	X2.6	0,312	0,670	
	X2.7	0,312	0,507	
	X2.8	0,312	0,607	
	X2.9	0,312	0,772	
	X2.10	0,312	0,772	
	X2.11	0,312	0,717	
	X2.12	0,312	0,621	
Kineirja Karyawan (Y)	Y.1	0,312	0,569	Valid
	Y.2	0,312	0,887	
	Y.3	0,312	0,895	
	Y.4	0,312	0,904	
	Y.5	0,312	0,719	
	Y.6	0,312	0,794	

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan yang disebar pada 40 responden dinyatakan valid. Hal ini diketahui karena nilai r hitung keseluruhan yang diuji bernilai positif dan lebih besar daripada nilai r tabel.

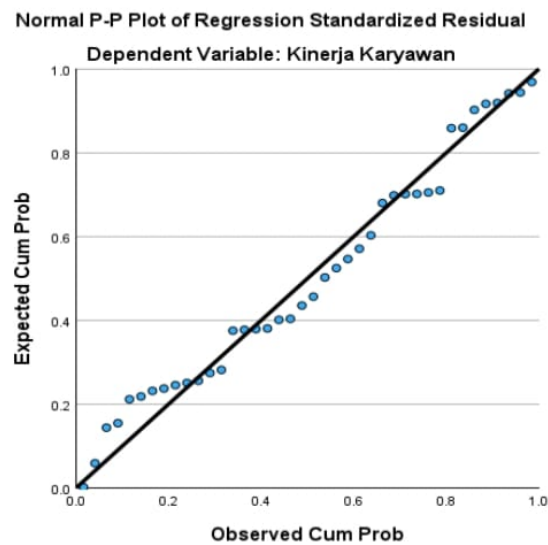
Tabel 2 hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beiban Keirja	0,688	Reiliable
Streis Keirja	0,866	Reiliable
Kineirja Karyawan	0,882	Reiliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar, yaitu lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, semua variabel hasilnya reliabel (dapat dipercaya).

Uji Normalitas

Gambar 5 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar grafik P-Plot di atas, dapat terlihat bahwa data (titik) menyebar pada area garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah dalam uji normalitas dan hasil uji model regresi tersebut layak karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Refresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.862	3.039		.942	.352
	BEBAN	.505	.188	.405	2.679	.011
	STRES	.241	.095	.384	2.540	.015

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 4.9, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$Y = 2.862 + 0.505X_1 + 0.241X_2 + e$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- α = Konstanta
- X1 = Beban Kerja
- X2 = Lingkungan Kerja
- e = Error

Penjelasan:

1. Koefisien Konstanta (α) menunjukkan bahwa kinerja (Y) memiliki nilai konstan sebesar 2.862 ketika beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) dianggap nol.

- 2. Koefisien Beban Kerja (X1) sebesar 0.505 menunjukkan pengaruh positif antara beban kerja dan kinerja karyawan, artinya semakin baik beban kerja yang diberikan, semakin tinggi kinerja karyawan.
- 3. Koefisien Stres Kerja (X2) sebesar 0.241 menunjukkan pengaruh positif antara stres kerja dan kinerja karyawan, artinya semakin baik kondisi stres kerja, semakin meningkat kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Tabel 4 Hasil uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.820	3.002		1.939	.060
	BEBAN	.817	.153	.656	5.358	<.001
	STRES	.399	.079	.636	5.075	<.001
a. Dependent Variable: KINERJA						

Hipotesis 1 (H1): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0.001 (lebih kecil dari 0.05) dan t-hitung 5.358 (lebih besar dari t-tabel 2.027), yang berarti Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 (H2): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0.001 (lebih kecil dari 0.05) dan t-hitung 5.075 (lebih besar dari t-tabel 2.027), yang berarti Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji simultan (F)

Tabel 5 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.217	2	246.609	19.067	<.001 ^b
	Residual	478.558	37	12.934		
	Total	971.775	39			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), BEBAN, STRES						

Hipotesis 3 (H3): Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan F-hitung sebesar 19.067 dengan signifikansi 0.001, yang lebih besar dari F-tabel 3.25. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan di PT. Permodalan Nasional Madani.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.489	3.56922
a. Predictors: (Constant), STRES, BEBAN				

Berdasarkan hasil model summary di atas, penelitian ini menunjukkan nilai **Adjusted R Square** sebesar 0.489 atau 48.9%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 48.9%. Sisanya, sebesar 51.1% (100% - 48.9%), menjelaskan bahwa ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang turut mempengaruhi kinerja.

5. PENUTUP

Kesimpulan: Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan model regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PNM. Hasil uji t menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel dan signifikansi kurang dari 0.05. Selain itu, uji simultan juga menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel.

Saran: Bagi PT. Permodalan Nasional Madani, disarankan untuk tidak memberikan tekanan berlebihan pada karyawan, terutama terkait dengan pencapaian target, serta menyesuaikan jam kerja agar tidak menambah beban fisik dan mental karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, guna memperluas penelitian dan mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134-148.
- Afrimarta, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Usaha Pemecahan Kemiri Nagari Padang Magek Kecamatan Rambatan. Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. 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).
- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak Cv. Kembar Jaya) (Bachelor's thesis, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021, February). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. In *scenario (Seminar of social sciences engineering and humaniora)* (pp. 29-42).

- Gantina, M. M., & Ayuningtias, H. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat PT Nikomas Gemilang. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Humanika, P. I. S. Analisis Beban Kerja dan Stress Kerja Karyawan.
- Juniar, M. N. L. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV KUSUMATEX (LURIK PRASOJO) KLATEN (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- KIRANA, S. A. N. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DALIM FIDETA KORNESIA KABUPATEN PEMALANG (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117-129.
- Pratama, D., & Frinaldi, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Teori dan Riset Administrasi Publik*, 6(1), 42-50.
- Puspitasari, A. W., Sutrisno, S., & Mastika, I. K. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember. *E-Sospol*, 10(2), 171-178.
- Rahayu, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Swasta Nurcahaya Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(2), 58-67.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Siregar, K. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. *PSIKOANALITIKA: Jurnal Kajian Dan Penelitian Psikologi*, 1(1).
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Supriyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(3), 610-619.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24-33.
- Ulfa, C. M. (2022). Peran PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Terhadap Peningkatan UMKM Masyarakat Ditinjau Menurut Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Mekaar Cabang Kecamatan Pujud) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Utami, T. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Wulandari, I. S., & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel

Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2.
Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif, 1(2), 10-23.