

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar

Hikmah¹, Maulana², Rosdiana³

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

²Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

³Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar. Pengambilan data menggunakan convenience sampling yang digunakan didistribusikan kepada 81 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah koesioner, observasi, dan wawancara. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan $F < (0,000 < 0,05)$ dan Adjusted R-square sebesar 0,683. Artinya kontribusi beban kerja dan stres kerja adalah 68,3%. Sedangkan sisanya 32% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,039, sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000.

Kata Kunci: Beban Kerja. Stres Kerja. Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to explain the effect of workload and work stress on employee performance. This type of research is quantitative. The population in this study were employees of the Makassar City Vocational Training Center (BLK). Retrieval of data using convenience sampling used distributed to 81 respondents. Data collection techniques in this study were questionnaires, observations, and interviews. The method used is multiple linear regression with the help of SPSS 22 software. The results of this study indicate that workload and work stress have a simultaneous and significant effect of $F < (0.000 < 0.05)$ and Adjusted R-square of 0.683. This means that the contribution of workload and work stress is 68.3%. While the remaining 32% is explained by other variables throughout this study. Partially, workload has a significant effect on employee performance by 0.039, while work stress has a significant effect on employee performance by 0.000.

Keywords: Workload. Work Stress. Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset instansi atau yang paling unik, paling rentan, dan paling sukar untuk diprediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dan perkembangan tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasinya. Oleh karena itu manusia merupakan penggerak terpenting dalam sebuah instansi. Maju atau tidaknya instansi tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia ini yang dapat dilakukan dalam suatu instansi itu atau oleh suatu departemen tertentu.

*Penulis Koresponden: Hikmah (hikmahnurdin77@gmail.com)

Artikel Masuk: 08 Mei 2021, Revisi: 12 Mei 2021, Diterima: 19 Mei 2021, Publish: 30 Mei 2021



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Dengan adanya sifat tersebut, sumber daya manusia sebagai aset adalah sebagai objek yang menerima beban pekerjaan yang merupakan akibat dari keinginan untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi.

Suatu instansi yang baik tentu mempunyai sumber daya manusia yang baik. Hal ini dapat terlihat dari kondisi kesehatan fisik dan mental, pendidikan atau keahlian, serta kinerja dan produktifitas dari pekerja itu sendiri. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan erat dan saling mempengaruhi satu sama lain. Setiap pekerja akan memberikan beban kerja yang berupa beban kerja fisik maupun beban kerja mental.

Menurut Gibson dan Ivancevich (2009) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja pegawai menurut jenis pekerjaannya. Dengan pemberian beban kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri.

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerja dengan waktu.

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Haryanto (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Beban kerja dan stres kerja sering kali dialami oleh para pegawai, khususnya di bagian administrasi yang mana kita ketahui bahwa bagian tersebut merupakan ujung tombak dalam hal kerapian, keteraturan dalam tahap standar operasional prosedur yang disesuaikan dengan pelayanan, yang tentu saja jika menyangkut orang banyak, akan memiliki persepsi yang berbeda pada setiap orangnya. Sehingga yang menimbulkan penumpukan pekerjaan yang membuat pegawai untuk lembur dan juga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh dua orang atau lebih, kenyataannya hanya dikerjakan oleh satu orang saja belum lagi disiplin pegawai yang biasa menyebabkan keterbatasan dalam mengerjakan tugas yang telah disiapkan dan juga yang biasa terjadi disetiap manusia tidak selamanya pegawai mengalami kondisi yang baik. Seringkali terjadi mood yang tidak baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai disisi lain beban dan stres kerja menjadi faktor pendorong disebuah organisasi, secara sederhana bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi atau kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres dan beban kerja maka kinerja cenderung naik, karena stres membuat pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya. Hal inilah yang menimbulkan ketertarikan penulis untuk meneliti lebih lanjut tentang "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar".

Tinjauan Pustaka

Menurut Siswanto (dalam Nova Ellyzar, 2017:38) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dalam jangka waktu tertentu. Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Danang (2012) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stres. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja mungkin terlalu banyak.

Beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan. Sementara Mudayani (dalam Ahmad Hannani, 2016:4) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagian teman kerja, keterampilan perilaku, dan persepsi dari pekerjaan. Dengan demikian dari beberapa uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keadaan yang dimana seseorang pekerja dihadapkan pada situasi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor-faktor Beban Kerja Menurut Aminah Soleman (2011) bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. 1) Faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu: a. Tugas Hal tersebut berkaitan dengan tanggung jawab pekerja, kemampuan dan keterampilan serta tingkat pengendalian emosi dari pekerja kemudian pengaruh dari kondisi lingkungan kerja. b. Organisasi Kerja Hal tersebut berkaitan dengan pengaturan manajemen perusahaan mengenai durasi atau waktu kerja dari pegawai kemudian durasi istirahat dari pekerja serta pergantian shift dan lembur dari pekerja atau pegawai. c. Lingkungan kerja Berkaitan dengan lingkungan kerja secara dirasakan pekerja sehingga memberikan pengaruh secara psikologi kepada pekerja atau pegawai tersebut. 2) Faktor internal, yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh pekerja itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Hal tersebut berkaitan dengan jenis kelamin dari pekerja, umur atau usia dari pekerja, serta kondisi dari kesehatan dari pekerja atau pegawai kemudian dari tingkat motivasi pekerja, sikap dan pandangan dari pekerja.

Indikator Beban Kerja Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain: 1) Kondisi Pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang Pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, Pegawai yang berada pada bagian administrasi tentunya akan berhubungan dengan penyuratan dengan berbagai SOP. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman Pegawai dalam penerapan SOP tersebut untuk membantu mencapai target kerja yang telah ditetapkan. 2) Penggunaan waktu kerja Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit. 3) Target yang harus dicapai Target kerja yang ditetapkan oleh instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis seseorang sehingga dapat mempengaruhi emosi, cara berfikir, dan kondisi fisik orang tersebut. Stres kerja dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecendrungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya (Salleh at al, 2008). Stres kerja merupakan kondisi yang mungkin dialami oleh para pegawai dalam suatu instansi. Pegawai yang mengalami stres kerja maka kinerjanya akan terganggu yang dimana dapat menghambat pekerjaan. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi proses berfikir, emosi, serta kondisi seseorang yang dimana jika stres yang dihadapi terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang dimana pada akhirnya dapat mengganggu pekerjaan Handoko (2011). Sementara Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Laundry seperti dikutip Vaithal Rivai (2010:308) menyatakan stres kerja adalah ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Dan menurut Beer dan Newman (dalam Sutarto Wijono, 2010:121) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas dalam organisasi atau perusahaan. Dari sekian banyak pengertian stres kerja dari para ahli penulis menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan antara keinginan yang hendak dicapai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan permasalahan ataupun tugas pekerjaan. a. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Stres kerja yang dialami oleh para pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Terdapat tiga faktor penyebab stres kerja (Robbins dan Jude, 2017), yaitu: 1) Faktor individual Faktor ini berkaitan dengan kehidupan secara pribadi yang dimiliki pekerja atau pegawai seperti adanya tekanan dari masalah keluarga, adanya tuntutan dari kebutuhan, permasalahan ekonomi dan tekanan dari deadline pekerjaan. 2)

Faktor organisasi Faktor ini berkaitan dengan tekanan yang berasal dari deadline pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan juga berkaitan dengan beban kerja yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja atau pegawai dengan berlebihan. 3) Faktor lingkungan Faktor ini berkaitan dengan kondisi dari lingkungan pekerja atau pegawai saat melakukan pekerjaan seperti ketidak jelasan struktur dari organisasi perusahaan, tidak adanya kepastian peningkatan upaya dan kurangnya perhatian manajemen dari perusahaan kepada pekerja.

Indikator stres kerja terbagi atas 5 skala penilaian yang menjadi acuan dalam penelitian stres kerja (Salleh et al, 2008), yaitu: 1) Faktor intrinsik pekerjaan berasal dari tuntutan pekerjaan dan tekanan dari deadline pekerjaan. Sedangkan faktor ekstrinsik berasal dari tekanan dari atasan dan juga esama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas. 2) Peran pekerja dalam organisasi berkaitan dengan kondisi yang tidak pasti dan kurangnya informasi mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan. 3) Jumlah beban kerja berkaitan dengan pemberian beban kerja yang tidak merata sehingga terlalu berlebihan bagi seseorang atau individu pekerja atau pegawai. 4) Pengembangan karir berkaitan dengan tidak adanya promosi atau kenaikan jenjang karir yang jelas. 5) Ketersediaan waktu berkaitan dengan durasi jam yang diberikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan kepada pekerja atau pegawai untuk keperluan penyelesaian pekerjaan.

Kinerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut pernyataan Mangkunegara (2015) yang menjelaskan kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai dan diberikan seorang atau individu pekerja atau pegawai kepada sebuah organisasi atau perusahaan yang menjadi lokasi atau tempat bekerja dan hal tersebut diketahui dengan melalui pelaksanaan proses evaluasi kerja sesuai kriteria organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dari berbagai uraian pengertian kinerja yang sudah dijelaskan, maka kinerja berarti kemampuan yang dimiliki seseorang atau individu dan diberikan kepada organisasi atau perusahaan yang menjadi tempat pekerja atau pegawai tersebut bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja Dari Mangkunegara (2015) diketahui beberapa faktor yang memberikan pengaruh kepada tingkat dari kinerja, sebagai berikut: 1) Faktor kemampuan

Dari sisi dan pandangan secara psikologis, kemampuan dari seorang pegawai dapat dikategorikan atau dikelompokkan berasal dan sesuai dengan IQ atau kemampuan dari potensi yang bisa memiliki nilai standar 110 sampai 120. Atas dasar dan melalui ukuran dari kemampuan serta potensi tersebut menentukan tingkat kualitas dari pegawai. 2) Faktor Motivasi Membahas akan motivasi yang berkaitan dan dimiliki pekerja, maka hal tersebut berkaitan dengan respon atau sikap alami yang terdapat pada diri seorang atau individu pegawai pada saat melakukan mengalami berbagai situasi dan kondisi yang disertai permasalahan dari pekerjaan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini menjadi penting karena memberikan pengaruh cukup besar terkait dengan hasil pekerjaan yang diberikan pegawai kepada tempat yang menjadi lokasi pegawai tersebut bekerja. 3) Faktor penilaian kinerja

Menurut Dessler (dalam widodo, 2015) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu: a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran. b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi. c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan sarana, arahan atau perbaikan. d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketetapan waktu. e) Kombinasi meliputi: hubungan antara pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Indikator kinerja menurut Robbins dan Judge (2017) yaitu: 1) Kuantitas (Jumlah) Hal ini menjadi ukuran dari hasil produktivitas yang diberikan pekerja sesuai dengan kinerja yang dicapai dan diberikan pada organisasi atau perusahaan dan hal tersebut dapat diketahui dari prestasi kerja dan pencapaian akan target yang diberikan dan menjadi tanggung jawab pekerjaan dari organisasi atau perusahaan. 2) Kualitas (Mutu) Hal ini adalah ukuran baik atau tidaknya kinerja yang diberikan seseorang atau individu pekerja atau pegawai kepada sebuah organisasi atau perusahaan dan biasanya dapat diketahui dan terlihat melalui keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut dan tingkat inisiatif yang dilakukan pekerja. 3) Ketetapan Waktu Hal ini berkaitan dengan kesesuaian terhadap waktu kerja yang dicapai pegawai sejak mulai hingga akhir pekerjaan dalam sebuah

organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai dan diketahui melalui tingkat kehadiran yang dimiliki pekerja atau pegawai, ketaatan dari pekerja atau pegawai .

Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun kerangka pikir. Dimana variable bebas (independent variable) adalah Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), sedangkan variable terikat (dependent variable) adalah Kinerja (Y). Menurut Sugiyono, (2014) bahwa kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Hipotesis merupakan jawaban atau menjadi dugaan sementara dengan maksud menjawab isi dari rumusan mengenai masalah dalam penelitian pada saat awal atau sebelum peneliti melaksanakan penelitian (Sugiyono,2015). Dari kerangka pikir yang telah dibuat oleh penulis maka penulis dapat mengambil gambaran hasil yang akan di dapatkan adalah:

H1: Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3: Diduga Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode

Metode Analisis Dalam melakukan analisis yang digunakan diperoleh dari jawaban responden maka untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka perlu pengolahan data dengan menggunakan solution program komputer yaitu SPSS (Statistical Package Of Social Sciences), yang mana analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier berganda. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Analisis Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.527	.632		.834	.407
	X1	.324	.154	.248	2.099	.039
	X2	.588	.095	.729	6.163	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 22.0, 2021

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk variabel beban kerja, nilai t hitungnya sebesar 2.099 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1.697 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikan yaitu 0,039 < 0,5 artinya individual variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel stress kerja (X2) menunjukkan nilai hitungnya sebesar 6.163 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1.697 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,5 artinya individual variabel stress kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada data tersebut, variabel beban kerja dan variabel stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan ini hipotesis kedua dan hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima, dan dari kedua variabel yang paling dominan berpengaruh yaitu variabel stres kerja (X2) yang memperoleh nilai t hitung = 6.163.

Uji Simultan F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara Bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika F hitung > F tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Adapun hasil Uji F sebagai dibawah ini:

Tabel 2. Analisis Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3066.296	2	1533.148	694.269	.000 ^b
	Residual	172.247	78	2.208		
	Total	3238.543	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 22.0, 2021

Hasil perhitungan statistik Uji - F pada tabel 4.14 menunjukkan nilai F hitung sebesar 694.26. setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,042 dengan signifikansi 0,05 (5%). Jadi dapat disimpulkan F hitung > F tabel (694.26 > 2,042) dengan sig F 0,000 < 0,05, ini berarti bahwa variabel independent beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dinyatakan hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

Uji koefisien Determinasi (R2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan mengenai variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena R square berkisar antara 0-1.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771a	.692	.683	1.486

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 22.0, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa adjusted R square memiliki nilai yaitu besar 0,683 atau. Artinya bahwa variabel beban kerja dan variabel stress kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 68% dan sisanya adalah 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian persyaratan analisis dan asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlihat di dalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut, penelitian lanjutkan dengan melakukan pengajuan signifikan dan interpretasi model regresi.

Tabel 4. Model Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.527	.632		.834	.407
	X1	.324	.154	.248	2.099	.039
	X2	.588	.095	.729	6.163	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 22.0, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$Y = 0,527 + 0,324 X_1 + 0,588 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut: Jika nilai dari variabel X1 diasumsikan (beban kerja) dan X2 (stres kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (kinerja) adalah 0,527. Variabel beban kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,324 yang artinya jika terjadi peningkatan

variabel beban kerja (X1) sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan berkurang sebesar 0,324. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap konstan. Variabel stres kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,324 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel stres kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan berkurang sebesar 0,324. Dengan catatan variabel lain tetap konstan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar, dapat disimpulkan: 1. Beban kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar. Artinya penilaian responden terhadap beban kerja di BLK termasuk kategori baik artinya sebagian besar responden pada pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) masih bisa mengendalikan tuntutan dalam bekerja. Dalam hal ini Balai Latihan Kerja (BLK) harus cepat tanggap atas respon positif dari sebagian pegawai yaitu dengan memutuskan standar jumlah pekerja yang tepat yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai dalam bekerja di Balai Latihan Kerja (BLK) kota Makassar. 2. Stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar. Artinya stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong pelaksanaan kerja pegawai karena bila tidak ada stres tantangan-tantangan kerja juga tidak ada dan prestasi kerja pegawai cenderung rendah. 3. Beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Latihan kerja (BLK) Kota Makassar. Artinya adanya hubungan dan pengaruh secara searah dari kedua jenis variabel bebas kepada jenis dari variabel terikat secara bersamaan sehingga apabila nilai dari variabel beban kerja dan nilai dari variabel

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka penelitian memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar, sebagai berikut: 1. Disarankan untuk kantor Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Makassar tetap mempertahankan pengelolaan beban kerja yang baik agar kinerja pegawai tetap stabil atau meningkat. 2. Disarankan hendaknya mempertahankan pengelolaan dan mempertahankan stres kerja para pegawai agar kinerja pegawai dapat meningkat. 3. Jika beban kerja dan stres kerja berjalan dan diolah dengan baik pada Kantor Balai Latihan Kerja (BLK) khususnya dan perusahaan lain pada umumnya maka secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

References

- Andhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, volume 1 nomor 4 juli 2013, 1223-1233.
- Ahmad Hannani, 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja, Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Wisata UTT Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02. Di Akses 10 April 2018 [http:// http://jurnal.steamkop.ac.id/download](http://jurnal.steamkop.ac.id/download) pada tanggal 3Maret 2021 jam 23:20 pm
- Aminah Soleman, S.M, 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal Arika*, Vol. 05 No. 2, ISSN:1978-1105, 83-98)
- Ariani, N dan Haryanto D. 2010. Pembelajaran Multimedia Di Sekolah Pedoman Pembelajaran Inspiratif, Konstruktif Dan Prospektif, Prestasi Pustaka, Jakarta
- Dawes, C, 2008. Salivary Flow Patterns And The Health Of Hard And Soft Oral Tissues. *The Journal Of The American Dental Association*. 139:185-245
- Danang Sugiyono, 2012. Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS
- Ghozali, I, 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al, 2009. *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Gibson, Ivancevich Donnelly. 2009. *Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Handoko, T.H, 2011. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hauck, E.L., Snyder, L.A., and Cox-Fuenzalida, L.E, 2008. Workload Variability and Social Support: Effects on stress and Performance, *Curr Psychol* 27:112-125

- Mangkunegara, A.A. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mohsan, Faizan, et. al. (2011), "Impact Of Stress On Job Performance Of Employees Working In Banjing Sector Of Pakistan". Journal of Contemporary research in Business. Vol. 3 No.2.
- Muchlas, Makmuri. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta.
- Nova Ellzar, Mukhlis, Amri, 2017. Pengaruh Mutasi kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal terhadap Setres Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyih Vol. 1, 37.
- Permendagri, No. 12 tahun 2008. tentang pedoman analisis beban kerja, <http://kemendagri.go.id> didownload pada tanggal 2 januarai 2021 jam 22:07 pm
- Putra, A. S, 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyiawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok, Jurnal Studi Manajemen Indonesia, 22
- Robbins, S. P., & Judge, T.A, 2017. Pengaruh Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Salleh, A. L., Bakar, R.A., & Keong, W.k, 2008. How Detrimental is Job Stress?: A Case Study Of Excuitives in the Malaysia Furniture. International Review of Business Research papers, 64-73
- Sugiyono, 2005. Memahami Penelitian kuantitatif, Bandung: CV. Alfabeta
-, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods), Bandung: Alfabeta
-, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Sutarto Wijono. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Kencana
- Sunyoto, Danang, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Center For Academic Publishing Service
- Sugiono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: