

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang

by I67uh4 Fefqw

Submission date: 22-Aug-2024 11:54AM (UTC+0700)

Submission ID: 2435924384

File name: EBISMEN_VOL_3_NO._3_SEPTEMBER_2024_HAL_85-96.pdf (1,011.36K)

Word count: 3549

Character count: 21554



Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang

Hanum Dwi Saputriningsih^{1*}, Hartono Hartono², Agoes Hadi Poernomo³

¹⁻³ Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Jabon No.KM. 0,7, tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto,
Jawa Timur 61364

Korespondensi penulis: hanumdwi21@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work stress and workload on employee performance at CV. Kurnia Laut Biru. This type of research is quantitative. The population studied was all employees of CV. Kurnia Laut Biru, Jombang Regency, totaling 35 employees. The sampling technique used saturated sampling, which means that all members of the population were sampled. Data collection was carried out by distributing questionnaires, and then analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS version 29 program. The hypothesis testing used was the partial significance test (t-test) and the simultaneous significance test (f-test). The results of the study concluded that: work stress has a significant negative effect on employee performance at CV. Kurnia Laut Biru, Jombang Regency, workload has a significant negative effect on employee performance at CV. Kurnia Laut Biru, Jombang Regency, And together, work stress and workload significantly affect employee performance at CV. Kurnia Laut Biru, Jombang Regency.*

Keywords: *work stress, workload, employee performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kurnia Laut Biru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah semua karyawan CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang artinya semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, dan selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 29. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan parsial (uji t) dan uji signifikan simultan (uji f). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang, beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang, Dan secara bersama-sama stres kerja dan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang.

Kata kunci : stres kerja, beban kerja, kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. Dalam pencapaian tujuan tersebut maka suatu perusahaan juga membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, dan efektif kerja didalam suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang di berikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggung jawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan.

Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan Perusahaan (Hartono, Toto Heru Dwihandoko, 2023). Jika produktifitas meningkat maka tujuan Perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat (H Hartono, 2024). Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam Perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam Perusahaan.

Kinerja merupakan hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Salah satu penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi karyawan. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif. Stres dan beban kerja juga merupakan salah satu penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika tingkat stres dan beban kerja karyawan tinggi bisa menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang menghambat tercapainya tujuan organisasi dan akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dan akan mengakibatkan produktifitas perusahaan juga semakin berkurang.

Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang. Termasuk kendala atau tuntutan yang di kaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Faktor penghambat lain, terhadap kinerja karyawan adalah adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan oleh faktor organisasi. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Diantaranya konflik, ketersaingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan dan struktur.

Selain stres kerja, kinerja pegawai/karyawan juga turut dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental.

2. KAJIAN TEORITIS

1) Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi, mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik eksternal maupun internal. Sumber daya manusia dalam perusahaan itu sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan keberhasilan perusahaan itu

sendiri, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik, tentunya dapat meminimalisir tantangan perusahaan baik tantangan dari luar maupun tantangan dari dalam. Kedua tantangan tersebut pasti akan dihadapi oleh perusahaan dan tidak dapat dihindari (Ulfatin & Teguh, 2016). Menurut (Adamy, 2016) MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

2) Stres Kerja

Menurut (Rivai, 2013) mengemukakan bahwa: “stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut (Fahmi, 2016), stress kerja adalah: “suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh factor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

3) Beban Kerja

Menurut Menpan dalam (Udriyah, Riyadi, & Utamingtias, 2017), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Komaruddin (2018:235), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu atau dengan kata lain analisa beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Tarwaka (2014:131) berikut adalah dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

4) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil atau sesuatu yang dicapai seseorang. Dalam hal ini yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah apa yang dicapai pegawai karena lingkungan kerjanya atau peran atau posisinya dalam organisasi (Kiruja dan Mukuru, 2013). Menurut Situmorang (2019:231) kinerja adalah proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa organisasi berada ditempat untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Menurut Afandi (2018:149) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa Teknik, yaitu diantaranya melakukan wawancara secara langsung dengan manajer produksi CV. Kurnia Laut Biru, melakukan penyebaran kuesioner (angket) kepada seluruh karyawan kemudian jawaban diberi skor dengan menggunakan empat jawaban skala likert bertujuan untuk menghindari jawaban netral atau ragu-ragu yang dapat membuat keragu-raguan bagi peneliti dalam menarik Kesimpulan (Rabhani et al., 2020).

Kemudian, data-data yang tersedia dilakukan proses pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik Sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini dalam pengumpulan data adalah dengan kuesioner yang berisikan sejumlah pernyataan tertulis sesuai dengan indikator dan pilihan jawaban dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dan data dari responden secara langsung. Sementara itu Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan

dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat valid tidaknya masing-masing variabel. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid jika nilai r hitung > r tabel (n=35) df = n-2 yaitu 0,3338. Adapun hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut ini :

Variabel	Item pernyataan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r-tabel	Kesimpulan
Stres Kerja	X1.1	0,592	0.3338	Valid
	X1.2	0,691	0.3338	Valid
	X1.3	0,667	0.3338	Valid
	X1.4	0,578	0.3338	Valid
	X1.5	0,652	0.3338	Valid

Variabel	Item pernyataan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r-tabel	Kesimpulan
Beban Kerja	X2.1	0,617	0.3338	Valid
	X2.2	0,817	0.3338	Valid
	X2.3	0,579	0.3338	Valid
	X2.4	0,486	0.3338	Valid
	X2.5	0,463	0.3338	Valid
	X2.6	0,644	0.3338	Valid

Variabel	Item pernyataan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	r-tabel	Kesimpulan
	Y.1	0,614	0.3338	Valid

Kinerja Karyawan	Y.2	0,632	0.3338	Valid
	Y.3	0,638	0.3338	Valid
	Y.4	0,626	0.3338	Valid
	Y.5	0,646	0.3338	Valid

Dari hasil tabel diatas menggunakan SPSS versi 29, menunjukkan bahwa item dalam kuesioner penelitian ini dikatakan valid, sehingga dapat digunakan instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

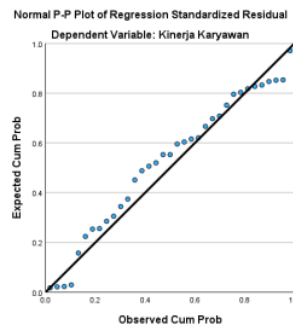
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran kuesioner tetap konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Dinyatakan reliabel jika Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2017).

Variabel	Alpha	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0,622	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,651	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,617	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menggunakan SPSS versi 29, menunjukkan bahwa kuesioner dari setiap variabel penelitian ini dikatakan reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal, karena plot menunjukkan garis diagonal yang tepat. Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

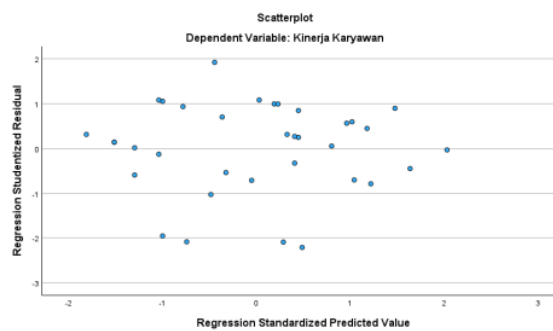
Untuk mengetahui apakah suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak diantara variabel-variabelnya, adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai koefisien VIF lebih kecil dari 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	.993	1.007
	Beban Kerja	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena variabel stress kerja dan beban kerja memiliki nilai koefisien VIF yaitu 1,007 (<10).

3) Uji Heteroskedastisitas



Dari analisis heteroskedastisitas diatas dapat dilihat bahwa residual plot yang terjadi dan persamaan garis regresinya pada diagram scatter plot terpenuhi atau tidak membentuk pola tertentu atau tersebar.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pengaruh variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan program SPSS 29, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.923	2.812		8.509	<.001
	Stres Kerja	-.275	.114	-.373	-2.407	.022
	Beban Kerja	-.238	.107	-.345	-2.228	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 23,923 + -0,275X_1 + -0,238X_2$$

Berdasarkan pada persamaan berikut menunjukkan bahwa :

a. Konstanta (a)

Nilai a = 23,923 dapat diartikan jika stres kerja (X1) serta beban kerja (X2) diasumsikan konstan atau bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan nilainya 23,923. Dapat diartikan lain yaitu meskipun tanpa adanya variabel stres kerja (X1) serta beban kerja (X2) nilainya yang dimiliki oleh variabel kinerja karyawan tetap sebesar 23,923.

b. Koefisien regresi stres kerja

Nilai b1 = -2,75 memiliki arti bahwa jika nilai variabel Stres Kerja (X1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar -2,75 dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya variabel stres kerja maka kinerja karyawan akan menurun.

c. Koefisien regresi beban kerja

Nilai b2 = -2,38 memiliki arti bahwa jika nilai variabel Beban Kerja (X2) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar -2,38 dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap tetap. Hal ini menunjukkan semakin meningkatnya variabel beban kerja maka kinerja karyawan akan menurun

d. Uji Hipotesis**1) Uji Parsial (Uji t)**

Hasil uji t pada analisis data penelitian ini menggunakan derajat signifikan 0,05. sementara itu dengan t tabel 2,0369. Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.923	2.812		8.509	<.001
	Stres Kerja	-.275	.114	-.373	-2.407	.022
	Beban Kerja	-.238	.107	-.345	-2.228	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai signifikansi 0,022 lebih kecil dari 0,05 (Sig a<0,05) dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05 (Sig a<0,05) dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F itu disebut dengan uji Anova, pada analisis data penelitian ini menggunakan standart signifikansi 0,05. Hasil uji F dalam penelitian ini sebagai berikut :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.117	2	14.559	4.964	.013 ^b
	Residual	93.854	32	2.933		
	Total	122.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji F diatas, hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh F hitung sebesar 4.964 dan F tabel sebesar 3,29 dengan signifikansi 0,013 ($\alpha < 0,05$). Diketahui nilai f hitung= 4,964 dan nilai f tabel= 3,29 sehingga f hitung > f tabel ($4,964 > 3,29$). Sehingga dengan demikian disimpulkan bahwa stress kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kurnia Laut Biru.

3) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikat (Y) dalam sebuah model regresi. Koefisien Determinasi seringkali diungkapkan dalam bentuk persentase untuk menunjukkan persentase variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variabel X

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.487 ^a	.237	.189	1.713
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan tabel 4.19 diatas nilai R square sebesar 0,237 atau 23,7%, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) secara bersama-sama menjelaskan sebanyak 23,7% dari variasi Kinerja Karyawan (Y). sisa variasi sebesar 76,3% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari yang disertakan dalam persamaan regresi ini atau faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

5. PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan membahas tentang temuan hasil penelitian yang dijelaskan pada bagian sebelumnya. Pembahasannya dilakukan berdasarkan pada temuan empiris maupun teoritis dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Pembahasan ini dimaksudkan untuk mengetahui serta menjelaskan keterkaitannya antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun pembahasannya adalah sebagai

berikut:

1) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan diatas dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa stress kerja memperoleh nilai t hitung $-2,407 < t$ tabel $2,0369$ dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Sesuai dengan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan berarti bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengamatan ini sejalan dengan hasil pengamatan yang telah dilaksanakan (Sulastri & Onsardi, 2020) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan diatas dengan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa stress kerja memperoleh nilai t hitung $-2,228 < t$ tabel $2,0369$ dan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Sesuai dengan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan berarti bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengamatan ini sejalan dengan hasil pengamatan yang telah dilaksanakan (Sulastri & Onsardi, 2020) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan diatas dengan pengujian hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja memperoleh nilai f hitung sebesar $4,694$ dengan nilai signifikansi $0,013$ yang lebih rendah dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,013 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima ini menyatakan hipotesis terbukti bahwa stress kerja dan beban kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian berdasarkan rumusan masalah dan tujuan masalah, serta hasil penelitian atau hasil analisis data dan juga pembahasan yang sudah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stress kerja (X_1) memberikan pengaruh negative, dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang.
2. Beban kerja (X_2) memberikan pengaruh negative, dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang.

Stress kerja (X_1) dan Beban kerja (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang

DAFTAR REFERENSI

- Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA:Teori, Praktik dan Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang. Admisi & Bisnins.
- Hartono, H., Dwihandoko, T. H., & Muslimin, M. (2023). The Influence of Total Quality Management (TQM), Reward Systems, and Performance Measurement Systems on Company Performance through Employee Productive Behavior As Mediation Variables in Garment Companies. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE), 6(1), 292-312.
- Informasi Absensi Pada Kejaksaan Negeri Kota Bandung Menggunakan Framework Cobit 5. Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer), 9(2), 275–280. <https://doi.org/10.32736/sisfokom.v9i2.890>
- Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan (p.3) Penelitian. In Kunststoffe International (Vol. 106, Issue 12).
- Rabhani, A. P., Maharani, A., Putrie, A. A., Anggraeni, D., Azisabil, H. F., Cantika, I., Cahyani, I., Destianti, L. L., Mahmud, P. T., & Firmansyah, R. (2020). Audit Sistem Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian. Alfabeta.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Journal of Management and Bussines (JOMB), 2. Udriyah, Riyadi, & Utamingtiyas, R. R. B. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Work_Family
- Ulfatin, N., & Teguh, T. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan (p. 3)*.

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

< 1%

★ etd.eprints.ums.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13