

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri

Yana Kumalasari

Universitas Islam Kediri

Anita Sumelvia Dewi

Universitas Islam Kediri

Agung Pambudi M

Universitas Islam Kediri

Korespondensi penulis: yanakumalasari3107@gmail.com

Abstract: *This research aims to explain and prove the hypothesis regarding whether there is an influence on workload, work stress and work morale employee performance of KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. This type of research using descriptive research with quantitative methods with techniques Sampling is non-probability sampling with a purposive method sampling where the population was 57 employees and the sample was 34 permanent employees. The analysis techniques used are validity tests, reliability tests, classical assumption test, multiple linear regression test, t test (partial), F test (simultaneous) as well coefficient of determination (R²) processed using the SPSS version 25 program. The research results show that Work Load (X1), Work Stress (X2) and Work Morale (X3) have a significant effect simultaneously and partially on Employee Performance (Y). In this panel it is also known that coefficient of determination (R²) Adjusted R square Work Load, Work Stress and Work Morale has an influence of 97.2% in influencing Employee performance, while the remaining 2.8% is influenced by variables others that were not discussed in this study so that they are for further research using variables outside this research. The study implies that The performance factors of an organization are influenced and can be improved through load work, work stress, and work morale.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai adakah pengaruh beban kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan KUD karya bhakti Ngancar Kediri. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yakni non probability sampling dengan metode purposive sampling yang dimana jumlah populasi sebanyak 57 karyawan dan sampel 34 karyawan tetap. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) serta koefisien determinasi (R²) yang diolah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Semangat Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) Adjusted R square Beban Kerja, Stress Kerja dan Semangat Kerja memiliki pengaruh sebanyak 97,2% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 2,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga untuk penelitian selanjutnya memakai variabel diluar penelitian ini. Dalam studi mengimplikasikan bahwa faktor kinerja suatu organisasi dipengaruhi dan dapat ditingkatkan melalui beban kerja, stress kerja, dan semangat kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Stress Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bisa disebut sebagai karyawan. Karyawan sangatlah penting dan dibutuhkan untuk sebuah kemajuan suatu perusahaan. Sebuah perusahaan itu sendiri dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Kualitas kinerja karyawan perusahaan ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di suatu perusahaan mampu menunjang dan memenuhi kesejahteraannya. Kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu Beban Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja.

Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengkreditan rakyat (simpan/pinjam). Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar beralamat di Jl. Kelud, Jagul I, Jagul, Kec. Ngancar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar tergolong perusahaan yang dapat bersaing dengan perusahaan pembiayaan lainnya dikarenakan didukung oleh adanya sumber daya manusia yang mampu mendukung kinerja perusahaan.

KUD Karya Bhakti Ngancar menetapkan waktu kerja bagi karyawannya pada Hari Senin - Kamis mulai dari jam 08.00 - 14.00 WIB, pada hari jumat 08.00 – 11.00 WIB, pada hari Sabtu mulai dari jam 08.00 – 13.00 WIB. Namun kenyataannya, banyak karyawan yang bekerja melebihi dari jam operasional tersebut. Tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya melebihi jam operasional kerja. Pada permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa besar kemungkinan beban kerja karyawan tidak sebanding dengan target waktu penyelesaian. Permasalahan tersebut dapat menjadi penyebab beberapa karyawan akan mengalami tekanan karena kelebihan jam kerja, yang dapat berdampak pada beban kerja.

Beban kerja merupakan suatu hal yang tidak bisa ditinggalkan jika membahas kinerja karyawan dalam perusahaan. Beban kerja berlebih dapat membuat karyawan merasa lelah dan tertekan, dan dalam hal ini dapat menurunkan performa kinerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan, beban kerja dapat diatur melalui kebijakan

perusahaan itu sendiri. Kebijakan itu misalkan dimuat dalam SOP perusahaan yang memperhatikan beban kerja terhadap waktu penyelesaian sehingga sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan pemerintah. Beban kerja berlebih, target waktu penyelesaian yang tidak sesuai, serta pengaruh lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang menimbulkan stres kerja.

Stres kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja akan merasa tertekan baik secara fisik dan mental, serta tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Risiko terburuk yang ditimbulkan karena stres kerja adalah menyebabkan karyawan mengalami depresi. Suatu perusahaan harus memikirkan kemungkinan timbulkan stress kerja karyawannya. Dalam hal ini maka stress kerja dapat dimasukkan ke dalam salah satu parameter di ketetapan manajemen risiko perusahaan.

Penyebab karyawan mengalami stres kerja yang pertama dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara tuntutan tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, kedua adanya tuntutan peran target waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang ketiga adanya tuntutan pribadi yang dimana kurangnya dukungan sosial dan kerjasama tim yang juga dapat mempengaruhi penurunan semangat kerja karyawan itu sendiri.

Semangat karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaiannya dalam kinerja di perusahaan, karena itu maka setiap karyawan harus memiliki beberapa alasan yang mampu mendorong dirinya untuk semangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi biasanya akan lebih berusaha untuk meningkatkan produksi perusahaan tempat dia berkerja. Semangat kerja karyawan timbul dari beberapa faktor yang berbeda-beda. Contohnya yang pertama, karyawan termotivasi karena lingkungan keluarga yang mengharuskan dia untuk memenuhi tuntutan kebutuhan hidup sehari-hari, bahkan tak jarang karyawan memiliki tanggungan hutang yang membuat dia harus bekerja lebih giat. Kedua, Karyawan senang dalam melakukan pekerjaannya karena ia ditempatkan di unit kerja dengan tupoksi yang sesuai dengan pession serta linear dengan basic ketrampilan yang ia miliki, ketiga karyawan tidak cepat merasa puas akan hasil kerjanya, dan terus mencoba hal-hal baru diperusahaan.

Kinerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar ini dapat berjalan secara optimal apabila manajemen memperhatikan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawannya itu sendiri, seperti beban kerja yang menjadi penyebab stres kerja dan memiliki kaitan yang sangat erat dengan tingkat semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa tertarik untuk meneliti di Koperasi Unit Desa dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri”**.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Indikator kinerja Menurut Mangkunegara, A,A,A, (2015) yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas pekerjaan
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Beban Kerja

Beban kerja yaitu suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian sesuai dengan tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Menurut Koesomowidjojo, (2017) indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai
4. Lingkungan kerja

Stres Kerja

Yang menyatakan bahwa stres kerja yakni suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi kerja. Menurut Afandi, (2018) menyatakan bahwa indikator stress kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran

3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. kepemimpinan

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kekuatan psikologis yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja adalah suasana kerja yang dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Menurut Hasibuan M.S.P, (2015) indikator semangat kerja adalah:

1. Keinginan motivasi dan dorongan
2. Kesungguhan
3. Kesenangan
4. Kepuasan

Hipotesis

- H1: Beban Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri.
- H2: Stres Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri.
- H3: Semangat Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri.
- H4: Beban kerja, Stress Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di JL. Kelud Desa Jagul I, Jagul. Kecamatan Ngancar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64291, Indonesia.

Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni, (2019) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek ataupun subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan dari KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri yang berjumlah 57 orang karyawan..

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria sample yang dipilih dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Karyawan yang bekerja dikantor pusat.
- 2) Karyawan yang masa kerja lebih dari 2 tahun.
- 3) Karyawan tersebut adalah karyawan tetap.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Kuesioner
- 4) Pustaka / literatur
- 5) Dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrument

Uji Validitas

1. Uji validitas beban kerja

Tabel 1. Uji validitas beban kerja

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
X1.1	0,966	0,000	Valid
X1.2	0,835	0,000	Valid
X1.3	0,883	0,000	Valid
X1.4	0,863	0,000	Valid
X1.5	0,962	0,000	Valid
X1.6	0,869	0,000	Valid
X1.7	0,768	0,000	Valid
X1.8	0,869	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Hasil uji validitas beban kerja menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed $<0,05$ sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji validitas stres kerja

Tabel 2. Uji validitas stres kerja

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
X2.1	0,921	0,000	Valid
X2.2	0,867	0,000	Valid
X2.3	0,910	0,000	Valid
X2.4	0,939	0,000	Valid
X2.5	0,837	0,000	Valid
X2.6	0,937	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Hasil uji validitas stres kerja menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed $<0,05$ sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

3. Uji validitas semangat kerja

Tabel 3. Uji validitas semangat kerja

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
X3.1	0,913	0,000	Valid
X3.2	0,802	0,000	Valid
X3.3	0,871	0,000	Valid
X3.4	0,821	0,000	Valid
X3.5	0,902	0,000	Valid
X3.6	0,942	0,000	Valid
X3.7	0,840	0,000	Valid
X3.8	0,956	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Hasil uji validitas semangat kerja menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed $<0,05$ sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

4. Uji validitas kinerja

Tabel 4. Uji validitas kinerja

Nomor item	Pearson correlation	Sig.	keterangan
Y1	0,906	0,000	Valid
Y2	0,906	0,000	Valid
Y3	0,931	0,000	Valid
Y4	0,779	0,000	Valid
Y5	0,767	0,000	Valid
Y6	0,705	0,000	Valid
Y7	0,787	0,000	Valid
Y8	0,775	0,000	Valid
Y9	0,536	0,001	Valid
Y10	0,759	0,000	Valid

Sumber: peneliti 2023

Hasil uji validitas kinerja menunjukkan bahwa masing-masing instrumen penelitian memiliki nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed $<0,05$ sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji reliabilitas

Nama variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah pernyataan	keterangan
Beban kerja	0,798	9	Reliabel
Stres kerja	0,814	7	Reliabel
Semangat kerja	0,797	9	Reliabel
Kinerja	0,780	11	Reliabel

Sumber: peneliti 2023

Hasil dari uji reliabilitas yang diperoleh dari variabel beban kerja, variabel stres kerja, variabel semangat kerja dan variabel kinerja dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpha* $>0,60$. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel pada penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Uji normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,483	Berdistribusi normal

Sumber: peneliti 2023

Hasil dari uji normalitas dengan *uji kolmogrov-Smirnov* memperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,483 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa nilai residualnya telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji multikolinieritas

Variabel	<i>tolerance</i>	VIF	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,416	2,405	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres kerja (X2)	0,483	2,070	Tidak terjadi multikolinieritas
Semangat kerja (X3)	0,805	1,243	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: peneliti 2023

Nilai *tolerance* untuk variable beban kerja (0,416), stres kerja (0,483), semangat kerja (0,805) masing-masing memiliki nilai *tolerance* lebih besar daripada 0,10. Masing-masing memiliki nilai VIF beban kerja (2,405), stres kerja (2,070), semangat kerja (1,243) $< 10,00$. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,720	0,477	Tidak terjadi heterokedastisitas
Stres kerja (X2)	0,277	0,784	Tidak terjadi heterokedastisitas
Semangat kerja (X3)	1,605	0,119	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: peneliti 2023

Hasil dari menggunakan metode uji park nilai sig beban kerja 0,477, stres kerja 0,784 dan semangat kerja 0,115 maka keseluruhannya terbebas dari heteroskedastisitas sebab nilai sig $> 0,05$.

4. Uji Linieritas

Tabel 9. Uji linieritas

F	Sig.	Keterangan
1,000	0,000	Linear

Sumber: peneliti 2023

Nilai signifikansi pada variabel Beban Kerja , Stres Kerja , Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan diperoleh p-value linearty (sig) 1,000>0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 10. Analisis regresi linier berganda

Variabel	Unstandardized coefficients		Standardized coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	7,698	0,990		7,777	,000
Beban kerja	,258	,024	,507	10,650	,000
Stres kerja	,102	,027	,167	3,773	,001
Semangat kerja	,636	,030	,737	21,546	,000

Sumber: peneliti 2023

$$Y = 7,698 + 0,258 X_1 + 0,102 X_2 + 0,636 X_3 + e$$

- 1) Nilai konstanta yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 7,698, artinya jika beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan semangat kerja (X3) nilainya 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 7,698.
- 2) Variabel Beban Kerja (X1) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 0,258 , artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Beban Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,258.
- 3) Variabel Stres Kerja (X2) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 0,102, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Stres Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,102.
- 4) Variabel Semangat Kerja (X3) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 0,636, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan Semangat Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,636.

Uji t (parsial)

- 1) Berdasarkan hasil uji t beban kerja (X1) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai sig 0,000 < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Berdasarkan hasil uji t stres kerja (X2) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai sig 0,001 < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya Stres Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Berdasarkan hasil uji t semangat kerja (X3) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai sig 0,000 < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya semangat kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (simultan)

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai sig 0,000 < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Artinya variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan 125 Semangat Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)..

Uji koefisien determinasi

Hasil menunjukkan nilai R yaitu 0,986 yang artinya hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan semangat kerja (X3) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Nilai *R Square* sebesar 0,972 artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan semangat kerja sebesar 97,2% sedangkan sisanya 2,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini..

PEMBAHASAN**1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,000, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat kepentingan 0,05. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 0,258. Maka disini H_0 ditolak H_a diterima

artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,001, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat kepentingan 0,05. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 0,102. Maka disini H_0 ditolak H_a diterima artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar.

3. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,001, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari 97 tingkat kepentingan 0,05. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 0,636. Maka disini H_0 ditolak H_a diterima artinya semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar..

4. Pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai dari sig f sebesar 0,000, nilai signifikansi uji F yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga disini H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja 98 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri..

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

2. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.
3. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.
4. Hasil pengujian secara simultan menyatakan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Hasibuan M.S.P, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara.
- Koesomowidjojo, suci R. M. (2017). *paduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A,A,A, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Sujarweni. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.