

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK MALUKU MALUKU UTARA CABANG TERNATE

Farnida Esa<sup>1)</sup>; Marwan<sup>2)</sup>; dan Nurlaila<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>widyasr@gmail.com, Universitas Khairun, Ternate

<sup>1)</sup>[marwan@unkhair.ac.id](mailto:marwan@unkhair.ac.id), Universitas Khairun, Ternate

<sup>3)</sup>nurlaila@unkhair.ac.id,, Universitas Khairun, Ternate

Received: 05 Agustus 2020

Reviewed: 09 September 2020

Accepted: 06 Oktober 2020

Published: 13 Oktober 2020

### ABSTARCT

**Objective:** The purpose of this study are: (1) To determine and analyze the effect of workload on employee performance at PT. Bank Maluku North Maluku Ternate Branch; (2) To find out and analyze the effect of work stress on the performance of employees of PT. Bank Maluku North Maluku Ternate Branch; and (3) To find out and analyze the effect of workload and work stress on employee performance at PT. Bank Maluku North Maluku Ternate Branch. The number of research samples was 43 employees. Bank Maluku North Maluku Ternate Branch.

**Methodology:** The test equipment used is multiple linear regression analysis (multiple regression) using statistical package for social scientists (SPSS) as a statistical test tool.

**Finding:** H1 H2, and H3 are accepted at the 5% confidence level

**Conclusion:** The results of the study show that: (1) workload has a positive and significant effect partially on employee performance at PT. Bank Maluku North Maluku Ternate Branch. The results of this study mean that, employee workload is able to improve employee performance; (2) Job stress has a positive and significant effect partially on employee performance at PT. Bank Maluku North Maluku Ternate Branch. The results of this study mean that, the work stress experienced by employees is able to improve employee performance; and (3) Workload and work stress simultaneously have a positive and significant effect on PT. Bank Maluku North Maluku Ternate Branch.

**Keywords:** Workload, Job Stress, and Employee Performance

### PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang memberikan tugas pada setiap karyawan hendaknya sesuai dengan bidang dan kemampuannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu sumber yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan tiap karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Beban kerja berlebih maupun beban kerja yang kurang kedua-duanya mempunyai dampak yang kurang baik pada organisasi. Beban kerja yang berlebih dalam jangka panjang akan menimbulkan stres sedangkan beban kerja yang kurang menyebabkan organisasi tidak efisien.

Secara umum beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai reaksi dari beban kerja eksternal, faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal tugas itu

sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga faktor eksternal ini sering disebut *stresor* (Wibowo, 2012). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya. Sumber daya manusia di dalam dunia perbankan merupakan aset terpenting karena perannya sebagai subjek pelaksana dan kegiatan operasional perbankan. Sumber daya seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan itu sendiri adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang demi mencapai suatu tujuan. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Wibawa, 2016).

Industri perbankan setiap bank harus dapat berkompetisi dan bersaing dalam *performance* atau kinerja perusahaan yang dapat dicapai dengan berbagai cara, salah satu di antaranya adalah dengan cara mengelola SDM dengan baik dan benar agar tercapai efisiensi dan efektivitas dalam organisasi/perusahaan perbankan. Kenyataan bahwa beban yang dimiliki oleh karyawan bank saat ini menjadi perhatian dan perlu diperhatikan, agar karyawan terhindar dari stres kerja untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Tingkat kesenjangan dalam menjalankan tugas dan fungsi dapat diatasi dengan mempertimbangkan aspek stres kerja yang dihadapi oleh karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja (Prasasya, 2013).

PT. Bank Maluku Maluku Utara Cabang Ternate Merupakan salah satu perbankan BUMD (badan usaha milik daerah), sesuai dengan implementasi visi Bank Maluku untuk menjadi Bank komersial terkemuka di daerah melalui produk dan layanan kompetitif dengan jaringan yang luas dan dikelola secara profesional dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi regional, maka bank maluku pada tahun 2012 berhasil mencapai laba sebelum pajak melampaui target yang telah ditetapkan dalam rencana bisnis. Hal tersebut menunjukkan bahwa bank maluku dapat bersaing dengan bank-bank konvensional lainnya di daerah maluku maupun maluku utara. Berhasil tidaknya suatu perusahaan cenderung ditentukan oleh bagaimana perusahaan dapat memenuhi keinginan dari nasabah dan terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi. Sehingga kinerja perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kemampuan menghadapi persaingan, serta banyak faktor yang dapat menjadi beban kerja yang berlebihan diantaranya keterdesakan waktu, bekerja lebih profesional untuk kepuasan nasabah, pekerjaan yang monoton, serta hal ini memungkinkan sebagian karyawan akan mengalami stres yang dapat membangkitkan rasa tanggung jawab maupun sebaliknya.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Bank Maluku Maluku Utara Cabang Ternate untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan (Gaffar, 2012). Ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti dan menjadi rujukan dalam melakukan penelitian ini. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

secara parsial ada pengaruh negatif signifikan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Putro (2016). Sedangkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda di temukan oleh Sujarwanto (2016) bahwa secara parsial motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank BTN Yogyakarta. Artadi (2015) melakukan penelitian yang serupa dan hasil penelitiannya menemukan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Hasil pengujian secara simultan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari.

Poerba dan Wahyuningsi (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres secara signifikan negatif terhadap kinerja. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Wartono (2017) Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Mahfudz (2017) dari hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja maupun beban kerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja keuangan melalui variabel intervening stres kerja. Dari hasil dari penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa beban kerja maupun stres kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi setiap perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja, sehingga karyawan tidak merasakan beban dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dan karyawan tidak mudah mengalami stres kerja, sehingga kinerja karyawan tetap baik dan terus meningkat. Motivasi yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian ini karena masih terdapat ketidak konsistenan antara hasil penelitian yang menunjukkan hasil yang beragam, sehingga peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan menggunakan PT. Bank Maluku Maluku Utara Cabang Ternate sebagai objek penelitian. Penelitian ini merupakan replikasi penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mahfudz (2017).

## **STUDI LETARATUR**

### **Beban Kerja**

Menurut Menpan, (1997) dalam Sujarwanto, (2016: 17) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hart dan Staveland, (1988) dalam Prijayanti (2015: 23) Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima. Beban kerja itu dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental. Sedangkan menurut Everly dalam (Prijayanti 2015: 23) Beban kerja adalah keadaan dimana pekerjaan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan beban kerja adalah sekumpulan kegiatan atau tuntutan tugas yang diterima oleh karyawan dalam suatu organisasi dan harus

di selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000) dalam Sujarwanto (2016: 17), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain: Faktor eksternal, dan Faktor internal. Menurut Mangkuprawira (2003) dalam Sujarwanto (2016: 18) beban kerja terjadi dalam 3 kondisi yaitu: (1) Jika beban kerja berlebihan atau beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan sters kerja; (2) Dalam kondisi terlalu rendah, artinya beban kerja terlalu sedikit menyebabkan karyawan banyak tidak produktifnya kemudian menyebabkan infisiensi biaya, yaitu perusahaan membayar gaji karyawan lebih banyak sedangkan produktifitas tetap sama; dan (3) Kondisi yang ideal yaitu dimana pekerjaan sudah sesuai kondisi karyawan.

Menurut Putra (2012 : 22) ada 2 indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **Stres Kerja**

Menurut Marihot (2001) dalam Warningsih (2013) mengemukakan bahwa stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Mangkunegara (2008) dalam Warningsih (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Robbins terjemahan Molan (2006) dalam Warningsih (2013) stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antar manusia dan pekerjaan serta dikarakteristik oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan stres kerja adalah kondisi seorang karyawan dengan perasaan tegang, tertekan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik.

Menurut Mangkunegara (2008) berpendapat bahwa penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja. Handoko (2001) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi stres yang sering menyebabkan stres bagi karyawan diantaranya adalah :1) Beban kerja yang berlebihan, 2) Tekanan atau desakan waktu, 3) Kualitas supervisi yang jelek, 4) Iklim organisasi yang tidak aman, 5) Umpan balik tentang pelaksanaan yang tidak memadai, 6) Kemenduaan peranan, 7) Frustrasi, 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok, 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan 10) Berbagai bentuk perusahaan

Dilain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres diluar pekerjaan itu menurut Handoko (2001) yaitu diantaranya : 1) Kekhawatiran finansial, 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, 3) Masalah-masalah dengan fisik, 4) Masalah-masalah perkawinan (misalnya perceraian), 5) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal, dan 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian anak saudara. Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya (Gaffar, 2012). Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan,

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2002) dalam Sujarwanto (2016) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegoro (2009) dalam Setiawan (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian di atas maka dapat di simpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai seseorang atau kelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Simamora (1995) dalam Gaffar (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.

2. Kuantitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu. Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja. Menurut Tiffin dan Mc. Cornick (dalam Gaffar, 2012) ada dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu : Variabel Individu, dan Variabel Organisasi. Davis dan Newstrom dalam Gaffar (2012) mengemukakan pendapatnya, bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu : Faktor kemampuan, dan Faktor motivasi.

### **Kerangka Pikir**

Stianto (2014) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perusahaan yaitu penelitian yang dilakukakan diantaranya Putro (2016), dan Poerba dan Wahyuningtys (2014). Sujarwanto (2016). Selain itu hasil penelitian Susiarty (2019), dan Situmorang dan Hidayat (2019) menunjukkan bahwa workload (beban kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Wahyuni et al., (2020) workload (beban kerja) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artadi (2015) kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari. Wartono (2017) Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Sari (2015) stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Astianto dan Suprihhadi (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk hubungan antara stres dengan kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik (*inverted U*). Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul

kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat (Wartono, 2017).

Bedasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Maluku Maluku Utara Cabang Ternate.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Maluku Maluku Utara Cabang Ternate.
3. Beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja di PT. Bank Maluku Maluku Utara Cabang Ternate.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Pengembangan Pengukuran**

Beban kerja adalah perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima. Beban kerja itu dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental (Priyayanti, 2015). Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: (1) Target yang harus dicapai; (2) Kondisi pekerjaan; (3) Penggunaan waktu kerja; dan (4) Standar Pekerjaan. Mangkunegara (2008) dalam Warningsih (2013) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan, tidak harmonis dalam berteman, merosotnya efisiensi dan produktifitas, konsumsi alkohol berlebihan dan sebagainya (Gaffar, 2012).

Setiawan (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. indikator kinerja karyawan, dengan indikator-indikator sebagai berikut : Kualitas Kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. Kuantitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan (Gaffar, 2012).

### **Model Analisis Data**

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik, sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan apa yang diukur. Sebelum data yang diperoleh digunakan untuk menghitung pengaruh variabel yang dihipotesiskan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (1992:23), reliabilitas > 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model analisis linier berganda regresi dengan formulasi sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t, untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan stress kerja secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Maluku Malut Cabang Ternate. Hasil uji statistik secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di bahwa ini:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Kinerja Karyawan**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.641	6.287		.261	.795
	X1	.080	.037	.245	2.150	.038
	X2	1.115	.206	.616	5.411	.000

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa:

1. Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung 2,150 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,684, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Distribusi t berdasarkan pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (db) yakni:  $db = n - k - 1$  atau  $43 - 3 - 1 = 39$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maluku Malut Cabang Ternate.
2. Variabel stres memiliki nilai t hitung 5,411 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,684, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Distribusi t berdasarkan pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (db) yakni:  $db = n - k - 1$  atau  $67 - 3 - 1 = 63$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maluku Malut Cabang Ternate.

Berdasarkan hasil koefisien regresi yang diperoleh pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan linear gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Grand Dafam Bela Ternate dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 1,641 + 0,245X_1 + 0,616X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas mengandung arti bahwa, apabila beban kerja ( $X_1$ ) dan sters kerja ( $X_2$ ) pada PT. Bank Maluku Malut Cabang Ternate dilakukan dengan baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik beban kerja ( $X_1$ ) dan sters kerja ( $X_2$ ) akan diikuti dengan tingginya kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi setiap variabel bebas (X) yang bertanda positif.

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut di atas juga dapat dijelaskan bahwa, apabila terjadi peningkatan skor beban kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan,

maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Maluku Malut Cabang Ternate akan meningkat sebesar 0,245 jika variabel  $X_2$  dianggap konstan atau tidak berubah. Sedangkan apabila terjadi peningkatan skor stres kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Maluku Malut Cabang Ternate akan meningkat sebesar 0,616 jika variabel  $X_1$  dianggap konstan. Selain itu, pengaruh variabel X terhadap Y yang lebih dominan adalah variabel stres kerja ( $X_2$ ), karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar dari variabel  $X_1$ .

**Pengujian Secara Simultan**

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) pada PT. Bank Maluku Malut Cabang Ternate bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai signifikansi dimana jika nilai  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya jika  $\alpha > 0,05$  maka dinyatakan tidak signifikan. Sedangkan pengaruh positif dilihat berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F Tabel. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan Pengaruh Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Kinerja karyawan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	48.227	2	24.114	21.690	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44.470	40	1.112		
	Total	92.698	42			

Berdasarkan pada tabel 2 di atas, memperlihatkan nilai F hitung sebesar 21,690 pada tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha = 5\%$ , df1 (jumlah variabel – 1) atau  $3 - 1 = 2$ , df2 ( $n - k - 1$ ) atau  $43 - 3 - 1 = 39$ , sehingga hasil diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar = 3,14. Hasil perhitungan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $21,690 > 3,24$ ) pada tingkat signifikansi lebih kecil (0,000) lebih kecil dari nilai alpha (0.05), maka keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti, variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

**Pembahasan**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maluku Malut Cabang Ternate. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang baik akan memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berdasarkan pada hasil pengujian secara parsial yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil  $\alpha$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sujarwanto (2016:17) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Artinya bahwa, karyawan

PT. Bank Maluku Malut Cabang Ternate walaupun memiliki beban kerja tetapi tetap konsisten melaksanakan tugas sehingga menghasilkan hasil kerja yang signifikan dengan tujuan organisasi.

Uraian di atas menunjukkan bahwa pimpinan PT. Bank Maluku Malut Cabang Ternate perlu untuk memahami beban kerja karyawan, karena beban kerja yang terlalu sedikit atau banyak dapat mengganggu kinerja karyawan. Hal ini sebagaimana menurut Sujarwanto (2016: 18) beban kerja terjadi dalam 3 kondisi yaitu: (1) Jika beban kerja berlebihan atau beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan sters kerja; (2) Dalam kondisi terlalu rendah, artinya beban kerja terlalu sedikit menyebabkan karyawan banyak tidak produktifnya kemudian menyebabkan infisiensi biaya, yaitu perusahaan membayar gaji karyawan lebih banyak sedangkan produktifitas tetap sama; dan (3) Kondisi yang ideal yaitu dimana pekerjaan sudah sesuai kondisi karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini relavan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016: 71-73), dan Artadi (2015 : 66-67), hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maluku Malut Cabang Ternate. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja mampu memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berdasarkan pada hasil pengujian secara parsial yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil  $\alpha$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Marihot (2001) dalam Warningsih (2013) mengemukakan bahwa stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Pendapat ini mengandung makna bahwa stress tidak hanya berdampak negative, akan tetapi dengan adanya kondisi psikis seperti emosi seorang karyawan mampu mendorong dirinya untuk mengerjakan tugas sesuai dengan keinginam organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini relavan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Poerba dan Wahyuningtys (2014), Wartono (2017), dan Astianto dan Suprihhadi (2014) hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada analisis penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Maluku Maluku Utara Cabang Ternate. Hasil penelitian ini berarti bahwa, beban kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Maluku Maluku Utara Cabang Ternate. Hasil penelitian ini berarti bahwa, stres kerja yang dialami karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Bank Maluku Maluku Utara Cabang Ternate.

### Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran-saran dalam penelitian ini adalah:

1. PT. Bank Maluku Maluku Utara Cabang Ternate dalam hal ini pihak manajemen harus mengevaluasi tugas atau beban kerja karyawan yang ada saat ini untuk menentukan volumen beban kerja.
2. Pihak manajemen harus lebih dini menyelesaikan mengelola stres kerja yang dialami oleh karyawan dan adil menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi, dengan cara merumuskan kembali standar kinerja karyawan.
3. Cara mengatasi masalah dapat dilakukan melalui: a) membangun komunikasi yang baik dengan karyawan karena komunikasi merupakan salah satu kunci mengelola stres, dan b) memberi pelatihan manajemen stres agar stres karyawan dapat dikelola dengan baik sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian ini, perlu melakukan penelitian yang menggunakan variabel-variabel yang sama atau berbeda yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### REFERENSI

- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi UNY*. [https://eprints.uny.ac.id/16338/1/FebriFurqonArtadi\\_10408141043.pdf](https://eprints.uny.ac.id/16338/1/FebriFurqonArtadi_10408141043.pdf).
- Astianto, A., dan Suparihhadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 7.
- Gaffar, H. (2012). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko. T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada karyawan Divisi *Sales Consumer* PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*. 14(1). <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/127>.
- Mangkunegara A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Poerba, Y. N., dan Wahyuningtys, R. (2014). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Giant Hypermarket Pasteur Hyper Point. *Jurnal, Program Studi*

*Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika. Telkom university.*  
file:///C:/Users/User/Downloads/15.04.679\_jurnal\_eproc.pdf.

- Prasasya, M. (2013). Analisis Hubungan Sters Kerja dengan Kinerja Karyawan Divisi Marketing Funding Pt.Bank X Cabang Bandung. *Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Pasca Sarjana Universitas Katolik Parahyangan. Bandung.*
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Karyawan PT. X. Skripsi. *Fakultas Psikologi Universitas Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.*
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *IPB Repository.* <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57084>.
- Putro, B. S. S. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Sari, R. P. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah Indonesia. Skripsi. Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Situmorang, G. L., and Hidayat, R. (2019). Analysis of the Effect of Workload on Employee Performance of the Production Operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. 1st International Conference on Applied *Economics and Social Science*, Vol. 377. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.
- Sujarwanto. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Susiarty, A., Suparman, L., and Suryatni, M. (2019). The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Vol. II, No. VI, 32-40. <http://dx.doi.org/10.31364/SCIRJ/v7.i6.2019.P0619661>.
- Wahyuni, N., Musnadi, S., and Faisal. (2020). The Effect of Role Conflict and Workload on Employee Performance Mediated by Work Stress : Study on Aceh Financial Management Board. *International Journal of Scientific and Management Research*, Vol. 3 Issue 3, 106-116. [http://ijsmr.in/doc/ijsmr\\_01\\_6888\\_65.pdf](http://ijsmr.in/doc/ijsmr_01_6888_65.pdf).
- Warningsih, C. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Karangsuwung Kab. Cirebon. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby) *Jurnal Ilmiah. Prodi Manajemen Universitas Pamulang . 4.2.*
- Wibawa, I. G. K., Arya. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Wignosubroto,*
- Wibowo, A. B. (2012). Dampak Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Perawat RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto. Skripsi. Universitas Airlangga Fakultas Kesehatan Masyarakat Surabaya.