

The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang

Winda Martha Prasetyani, Rustono, Suwardi³⁾

Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Kota Semarang, Indonesia

ABSTRACT

Human resources are the main role in achieving corporate objective. This study aims to analyse the workload and work stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang. This research is a quantitative study with 38 respondents. The sampling technique is saturated sampling technique. The data-collection technique used are questionnaires, interviews, and literature review. The analysis technique used was multiple linear regression. The result shows that partially workload is negative and insignificant influence on employee performance, and work stress is positive and significant influence on employee performance. Simultaneously workload and work stress have significant influence on employee performance. The influence of workload and work stress on employee performance is shown by Adjusted R Square value 0,115 (11,5%) and the remaining 88,5% are influenced by other variables that are not studied in this research.

Keywords : *Workload; Work Stress; Employee Performance*

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang. Penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 38 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,115 (11,5%) dan sisanya 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era perkembangan industri sekarang ini, banyak perusahaan yang saling meningkatkan pelayanan dan kualitasnya agar dapat bertahan serta bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Untuk meningkatkan pelayanan dan kualitasnya, perusahaan perlu untuk memaksimalkan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya yang berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu sumber daya manusia, karena manusia sebagai penggerak serta penentu arah dari tujuan perusahaan.

Menurut Nawawi dalam Sofiana, dkk (2020), "Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi." Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkompeten maka dapat memberikan pengaruh yang baik dan positif bagi perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik dan maksimal sehingga tujuan, visi dan misi dari perusahaan berhasil dicapai. Hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan saat melakukan pengelolaan sumber daya manusianya yaitu dengan memperhatikan kinerja dari karyawannya.

Beberapa faktor eksternal maupun internal dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari seorang karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dari seorang karyawan yaitu beban kerja dan stres kerja. Seorang pimpinan atau atasan dalam memberikan beban kerja kepada karyawan harus memperhatikan batas kemampuan dari karyawan tersebut. Pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan seorang karyawan, akan menyebabkan stres kerja dan dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan tersebut.

Hal yang harus dihindari oleh seorang pimpinan atau atasan yaitu pemberian beban kerja karyawan yang terlalu berat sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja yang terlalu ringan diakibatkan karena jumlah karyawan yang terlalu banyak. Beban kerja berkaitan dengan stres kerja, karena pemberian beban kerja yang tidak tepat dapat menimbulkan stres pada seorang karyawan. Munandar (2001:383) mengemukakan "Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres." Stres kerja menurut Mangkunegara dalam Sofiana, dkk (2020) "Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan." Kondisi stres kerja pada karyawan dinilai dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan, termasuk penurunan produktivitas kerja (Simanjuntak, 2021).

PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang layanan pos khususnya di bidang operasional. Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang memiliki 2 bagian dalam kegiatan operasionalnya, yaitu bagian proses dan bagian pengantar. Jumlah seluruh karyawan di Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang yaitu 234 orang. Jumlah karyawan tidak tetap yaitu 38 orang dan karyawan tetap yaitu 196 orang per Agustus 2021. Selama pengamatan saat magang selama 3 bulan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang serta bertanya kepada manajer disetiap bagian, beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan yaitu sama, karena pekerjaan diselesaikan secara kelompok atau tim bukan per individu. Jadi antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang memiliki beban kerja yang sama, yang membedakan hanya fasilitas yang diterima seperti gaji, tunjangan, dll. Akan tetapi, karyawan tidak

tetap cenderung memiliki stres kerja dibandingkan karyawan tetap, dikarenakan selalu dibayangi oleh perasaan kecemasan atau ketidakpastian menjelang kontrak berakhir, selain itu pada bagian pengantar apabila tidak masuk kerja maka karyawan yang statusnya tidak tetap tidak mendapatkan gajinya di hari tersebut. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya. Kondisi stres kerja ini dapat membuat seorang karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan bahkan dapat menyebabkan kinerjanya menurun, sehingga dapat menyebabkan karyawan melakukan suatu kesalahan ketika proses kerja, tidak tercapainya target perusahaan, dan sebagainya.

Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang sebagai perusahaan penyedia layanan jasa akan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya untuk para konsumen pos melalui kegiatan operasionalnya. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan menetapkan target serta memantau tingkat kinerja dari karyawannya. Penilaian kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti melalui tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan ketika bekerja serta pencapaian target. Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang memberikan target pada bagian pengantar bahwa kiriman yang harus berhasil diantarkan sebesar 97% - 98% dan untuk gagal antar maksimal sebesar 2% - 3%.

Kinerja dari karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya, serta belum memenuhi target, dikarenakan tingkat keberhasilan kiriman belum mencapai persentase 97% - 98%, bahkan persentase gagal antar melebihi target yang seharusnya maksimal 2%. Pada bagian proses juga ditemukan banyaknya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada saat proses kerja, sehingga berita acara yang dikirimkan pada Kantor Sentral Pengolahan

Pos Semarang cukup banyak. Kesalahan-kesalahan pada bagian proses disebabkan oleh banyak hal. Hal-hal tersebut diantaranya yaitu kurang teliti, tergesa-gesa karena desakan waktu, kurangnya konsentrasi ketika bekerja, tekanan dari atasan, atau dapat juga dikarenakan beban kerja yang tinggi.

Target perusahaan yang tidak tercapai serta kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada saat proses kerja disebabkan oleh banyak faktor, sehingga berakibat pada kinerja dari seorang karyawan. Faktor tersebut salah satunya berasal dari beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi dan stres kerja yang dialami karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang”.

Rumusan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah karyawan yang tidak tetap, hal ini untuk menghindari adanya pelebaran pokok masalah serta agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.
- b. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.
- c. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Arfani & Luturlean (2018) mendefinisikan, “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Mangkunegara dalam Sofiana dkk (2020), ada beberapa indikator kinerja seseorang yaitu antara lain kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Sofiana dkk (2020), “Beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.” Indikator beban kerja menurut Putra dalam Alifah (2020) terdiri dari target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, waktu kerja dan standar pekerjaan.

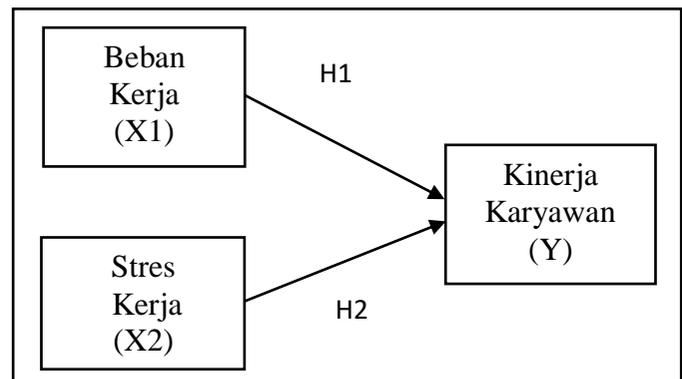
Stres Kerja

Alifah (2020) menyatakan bahwa “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.” Menurut Robbins dalam Sulastri & Onsardi (2020),

indikator stres kerja yaitu antara lain tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Sumber: Lukito & Alriani (2018), YSA & Haryani (2020)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian

Hipotesis

Sugiyono dalam Alifah (2020) menyatakan bahwa, “Hipotesis menjadi dugaan sementara dengan maksud menjawab isi dari rumusan mengenai masalah dalam penelitian pada saat awal atau sebelum peneliti melaksanakan penelitian.” Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀₁: Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.

H_{a1}: Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.

H₀₂: Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.

H_{a2}: Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.

METODE

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang yang berjumlah 38 orang. Jumlah sampel penelitian yaitu 38 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel (Sugiyono dalam Megawati, 2019).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu antara lain kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif, serta sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert dengan skala 1 - 4. Menurut Sugiyono dalam Sitanggang (2021), “Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas. Pada penelitian ini juga terdapat uji hipotesis yang terdiri dari uji F (simultan) dan uji t (parsial), serta uji koefisien determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen pada penelitian ini:

1. Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Per-Nyataan	r _{tabel}	r _{hitung}	Ket
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,3202	0,570	Valid
	X1.2	0,3202	0,565	Valid
	X1.3	0,3202	0,665	Valid
	X1.4	0,3202	0,781	Valid
	X1.5	0,3202	0,438	Valid
	X1.6	0,3202	0,448	Valid
	X1.7	0,3202	0,449	Valid
	X1.8	0,3202	0,647	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,3202	0,472	Valid
	X2.2	0,3202	0,631	Valid
	X2.3	0,3202	0,437	Valid
	X2.4	0,3202	0,363	Valid
	X2.5	0,3202	0,793	Valid
	X2.6	0,3202	0,815	Valid
	X2.7	0,3202	0,333	Valid
	X2.8	0,3202	0,463	Valid
	X2.9	0,3202	0,691	Valid
	X2.10	0,3202	0,374	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,3202	0,767	Valid
	Y1.2	0,3202	0,573	Valid
	Y1.3	0,3202	0,792	Valid
	Y1.4	0,3202	0,871	Valid
	Y1.5	0,3202	0,717	Valid
	Y1.6	0,3202	0,738	Valid
	Y1.7	0,3202	0,883	Valid
	Y1.8	0,3202	0,776	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner memiliki nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel}, sehingga butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Ket
Beban Kerja (X1)	0,710	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,738	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih dari 0,60 , artinya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

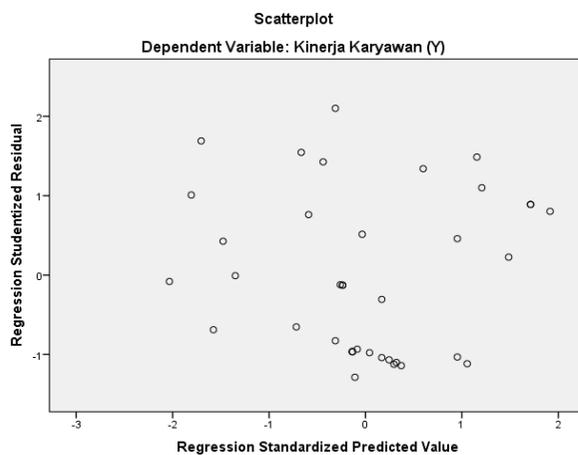
Tabel 3.Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Ustandardized Residual
N	38
Test Statistic	,167
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	,220

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa tingkat signifikan uji kolmogorov smirnov dengan pendekatan monte carlo yaitu 0,220 , yang artinya nilai signifikannya > 0,05, sehingga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja (X1)	,948	1,055
Stres Kerja (X2)	,948	1,055

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa semua variabel bebas (*independen*) menunjukkan nilai *tolerance* ≥ 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas di dalam penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	22,613	5,053		4,475	,000
Beban Kerja (X1)	-,242	,188	-,204	-1,283	,208
Stres Kerja (X2)	,332	,132	,398	2,507	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 5, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,613 - 0,242X_1 + 0,332X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Stres Kerja

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memiliki penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 22,613
 Nilai konstanta sebesar 22,613 menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1) dan variabel Stres kerja (X2) nilainya 0 atau tidak mengalami perubahan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai positif sebesar 22,613.
- b. Koefisien X₁ = -0,242
 Nilai koefisien dari variabel Beban Kerja adalah -0,242, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,242 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- c. Koefisien X₂ = 0,332
 Nilai koefisien dari variabel Stres Kerja adalah 0,332, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan stres kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,332 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52,641	2	26,321	3,409	,044 ^b
Residual	270,201	35	7,720		
Total	322,842	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan pada tabel 6 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,409, yang artinya F_{hitung} > F_{tabel} (3,409 > 3,27) dan nilai signifikan 0,044 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau secara

simultan variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	22,613	5,053		4,475	,000
Beban Kerja (X1)	-,242	,188	-,204	-1,283	,208
Stres Kerja (X2)	,332	,132	,398	2,507	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui penjelasan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 21 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel beban kerja sebesar -1,283, sehingga t_{hitung} < t_{tabel} yaitu -1,283 < 2,03011 dan tingkat signifikansi 0,208 > 0,05. Maka secara parsial variabel Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian H₀₁ diterima dan H_{a1} ditolak. Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti kepuasan kerja, usia, masa kerja, dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 21 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel stres kerja sebesar 2,507, sehingga t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 2,507

< 2,03011 dan tingkat signifikansi 0,017 < 0,05. Maka secara parsial variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini yaitu sebagai tersaji Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,404 ^a	,163	,115	2,778

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,115 atau 11,5%, artinya variabel independen (beban kerja dan stres kerja) mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 11,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan pengujian dari penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif (berbanding terbalik) dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang. Hasil pengujian ini sejalan dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Polakitang,dkk (2019) bahwa hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain beban kerja memiliki

pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Esta Jaya Group. Hubungan yang negatif atau berbanding terbalik antara beban kerja dan kinerja karyawan ini mempunyai arti bahwa apabila beban kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan, dan apabila beban kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat. Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bukan berarti beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi pengaruhnya sedemikian kecil, dikarenakan variabel kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain seperti kepuasan kerja, usia, masa kerja, dan lain sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari analisis diketahui bahwa stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Simanjuntak,dkk (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Dari hasil pengujian ini dapat diketahui bahwa PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang dapat mengelola stres kerja pada karyawan dengan baik, sehingga stres kerja yang terjadi pada karyawan tidak menurunkan tingkat kinerja karyawan tersebut. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat dikelola dengan terciptanya hubungan yang baik antara atasan dan karyawan, family gathering, atau yang lainnya.

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfani &

Luturlean (2018) yang menyatakan bahwa hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) menandakan dua variabel bebas yakni Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sucofindo Cabang Bandung. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan salah satunya melalui aspek beban kerja dan stres kerja dari karyawan tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.
- b. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.
- c. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data, terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan saran atau masukan bagi PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan cara seperti memberikan reward kepada karyawan yang dapat memenuhi target, agar karyawan akan semakin bersemangat dalam pencapaian target tersebut.

2. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus meningkatkan peralatan dan perlengkapan yang ada, seperti selalu mengecek komputer dan printer yang digunakan karyawan dalam bekerja. Perusahaan juga harus meningkatkan jaringan sistem yang digunakan dalam proses kerja agar tidak terjadi sistem yang lambat dalam proses kerja, karena sistem yang lambat akan berpengaruh sekali terhadap proses kerja karyawan..
3. Pemberian motivasi atau semangat kerja kepada karyawan melalui acara gathering, outbound atau pelatihan. Acara tersebut dapat bermanfaat untuk mengelola stres kerja yang terjadi pada karyawan, apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik maka kinerja karyawan tidak akan menurun. Selain itu, dengan adanya acara tersebut, juga dapat menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan atau antar karyawan.
4. Pimpinan harus selalu melakukan briefing atau pengarahan terhadap karyawan sebelum memulai pekerjaannya. Pengadaan briefing sebelum memulai pekerjaan mempunyai fungsi untuk menjelaskan prosedur atau alur kerja, pembagian tugas dalam kelompok, serta dapat juga untuk pembahasan hal yang belum dimengerti karyawan. Dengan adanya briefing maka proses kerja dan pembagian tugas dalam kelompok akan semakin jelas dan terstruktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, E. W. N. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati. Laporan Tugas Akhir. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertamina

- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung. *eProceedings of Management*, 5(2).
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6981> (23 Maret 2021)
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
<http://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/view/329> (23 Maret 2021)
- Megawati, P. E., & Supriyatin, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(8).
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI-Press
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24960> (23 Maret 2021)
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353-365.
<https://jst.publikasiindonesia.id/index.php/jst/article/view/104> (25 Juni 2021)
- Sitanggang, P. H. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7387> (25 Juni 2021)
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1-15.
<http://ejournal.polbeng.ac.id/index.php/IBP/article/view/1128> (23 Maret 2021)
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *JOMB: Journal of Management and Bussines*, 2(1), 83-98.
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/1215> (23 Maret 2021)
- YSA, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1).
<http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/161> (25 Juni 2021)

