

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BIDANG OTOMOTIF)**

Bonaventura Hendrawan Maranata¹, Dian Prasetyo Widyaningtyas²

Universitas Nasional Karangturi¹

Universitas Nasional Karangturi²

e-mail: bonaventura.maranata@unkartur.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh variabel Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Otomotif). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan yang bekerja di bidang otomotif (bengkel motor, bengkel mobil). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis korelasi, analisis regresi linier berganda, dan analisis rentang skala. Hasil dari penelitian ini pada tingkat signifikansi 5% adalah, (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Stres kerja yang berlebihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (3) Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel lokasi dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 61% terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan di bidang otomotif), dan sisanya sebesar 38,5% merupakan kontribusi yang diberikan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE (CASE STUDY ON AUTOMOTIVE FIELD EMPLOYEES)**

Abstract

This research aims to determine, explain and analyze the influence of Workload and Work Stress variables on Employee Performance (Case Study of Automotive Employees). This research was conducted using descriptive and verification methods. The sample in this study was 100 employees who worked in the automotive sector (motorcycle repair shop, car repair shop). The data collection technique used in this research was distributing questionnaires. Data analysis used in this research includes correlation analysis, multiple linear regression analysis, and scale range analysis. The results of this research at a significance level of 5% are, (1) Workload has a positive and significant effect on employee performance (2) Excessive work stress has an effect on employee performance (3) Workload and work stress simultaneously have a positive and significant effect of. This means that location and motivation variables contribute 61% to employee performance (case study of employees in the automotive sector), and the remaining 38.5% is the contribution made by other variables not mentioned in this research.

Keywords: Workload, Job Stress, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan. Dalam upaya pencapaian target pekerjaan terkadang perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk memotivasi dan memaksimalkan potensi dari karyawan yang ada sehingga terkadang memberikan beban kerja berlebih kepada karyawan. Dalam perusahaan kenyamanan seorang karyawan dalam bekerja sangat diperlukan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Industri yang merupakan manifestasi dari aplikasi teknologi di dalam pemanfaatan sains, cenderung merupakan suatu fenomena yang kehadirannya secara global sulit untuk dibendung seiring dengan meningkatnya tuntutan kebutuhan hidup sebagai tempat untuk menanggapi kebutuhan akan materi. Selain itu industri tersebut yaitu perusahaan dapat dikatakan maju dan berkembang dapat dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus dikerjakan oleh kelompok atau individu dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Pengukuran beban kerja digunakan untuk mendapatkan informasi yang efisiensi dan efektivitas. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan demikian pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya. Kebalikannya apabila beban kerja itu berlebihan akan menimbulkan gejala stres seperti menunda untuk melakukan suatu pekerjaan, menghindari dan bahkan absen dari pekerjaannya tersebut (Terry Beehr dan John Newman dalam Widayari, 2010). Perusahaan menjadikan beban kerja sebagai opsi untuk membuat karyawan lebih produktif dari sebelumnya, akan tetapi penerapan beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan terkadang berbanding terbalik dengan keinginan organisasi atau perusahaan. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan terjadinya stres kerja pada karyawan. Hal tersebut akan memberikan dampak yang kurang menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan sehingga perlu usaha-usaha yang harus dilakukan perusahaan agar tidak menjadi penyebab kinerja karyawan turun dari biasanya dengan bisa mengendalikan serta mengelola stres kerja dengan baik.

Beban kerja dan stres yang terlalu banyak bisa membuat kinerja seseorang cenderung tidak produktif serta menurun. Oleh sebab itu, sesuatu yang perlu diperhatikan adalah stress pada karyawan. Karena apabila seorang karyawan mengalami stres yang tinggi akan berdampak pada kualitas produk yang dihasilkan dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Seseorang yang mengalami stres mempunyai perilaku mudah gelisah, murung, semangat kerja yang rendah, marah, dan cemas. Selain beban kerja dan stres kerja yang tinggi, kepercayaan diri yang dimiliki karyawan juga memiliki dampak yang besar bagi kinerja

karyawan. Industri otomotif Indonesia telah menjadi sebuah pilar penting dalam sektor manufaktur negara ini. Banyak perusahaan mobil yang terkenal di dunia membuka pabrik-pabrik manufaktur mobil atau meningkatkan kapasitas produksinya di Indonesia, negara dengan ekonomi terbesar di Asia Tenggara (Astra International, 2016). Indonesia mengalami transisi yang besar karena berubah dari hanya menjadi tempat produksi mobil untuk diekspor (terutama untuk wilayah Asia Tenggara) menjadi pasar penjualan (domestik) mobil yang besar. Indonesia mengembangkan industri komponen mobil yang bisa mendukung industri manufaktur mobil. Kapasitas total produksi mobil yang dirakit di Indonesia berada pada kira-kira dua juta unit per tahun menurut artikel (Indonesia-Investment, 2017). Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dan kadang kala sering diabaikan. Samsudin (2009) mengatakan, aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan perusahaan. Dalam industri otomotif mobil di Indonesia bagian penjualan memiliki peranan yang penting, karena dalam hal ini sumber daya manusia harus mampu memahami karakteristik pasar termasuk dinamika perilaku konsumen dan pelanggan; mengamati perilaku pesaing, mengelola hubungan harmonis dengan konsumen, dan mempromosikan produk dengan efektif dan efisien. Banyaknya hal di atas selain tidak bisa digantikan oleh mesin juga menimbulkan kendala bagi karyawan bagian penjualan kendala yang mereka alami seperti waktu yang terbatas untuk memenuhi target yang ditentukan perusahaan, beban kerja yang semakin tinggi, tekanan dari atasan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kendala tersebut yang sering kali menimbulkan ketidaknyamanan karyawan, menimbulkan keresahan, kegelisahan dan beban dalam bekerja yang akan berakibat timbulnya stres kerja pada karyawan.

Menurut komaruddin (dalam Qoyyimah, 2019) beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja mempunyai ciri-ciri yaitu, jumlah aktivitas, jumlah waktu dan energi fisik atau mental yang harus dikeluarkan (Sugiharjo dan Friska, 2018: 130). Kegiatan distribusi yang membutuhkan ketepatan waktu sangat bergantung pada kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memaksimalkan jumlah karyawan agar sesuai dengan banyaknya tugas yang akan diberikan agar karyawan tidak mengalami stres kerja karena beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Stres merupakan kondisi seseorang yang mengalami ketegangan karena ada suatu kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut didapat karena adanya tekanan dari diri seseorang atau di luar lingkungan seseorang, serta beban yang diterima seseorang (Handoko, 2011). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres merupakan bagian dari manusia yang tidak dapat dihindarkan. Stres sewaktu-waktu bisa terjadi tergantung dari kondisi seseorang. Manusia cenderung akan mengalami stres apabila kurang mampu dalam menyesuaikan keinginan dengan kenyataan yang ada saat ini baik kemampuan yang ada di dalam maupun di luar saat ini. Stres pada dasarnya karena kurang pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan seseorang dalam melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, gelisah, rasa bersalah dan konflik yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Menurut Carry dan Straw (2012) gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain bekerja melewati batas kemampuan, kelerlambatan masuk kerja, ketidakhadiran pekerjaan, kesulitan membuat keputusan, kesalahan yang sembrono, kelaiaian menyelesaikan pekerjaan yang ada, lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri, kesulitan berhubungan dengan orang lain, kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, radang pernafasan.

Beban kerja sangat berhubungan dengan stres kerja pada karyawan yang berkerja di bidang otomotif karena akan berdampak pada pekerjaan karyawan yang tidak dapat mengelola beban kerja yang diberikan atau merasa terbebani dengan beban kerjanya. Hal ini tentu akan meningkatkan stres kerja para karyawan distribusi. Tetapi jika beban kerja karyawan sesuai dengan porsinya maka akan meminimalisir stres kerja pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan teori, observasi dan wawancara dengan beberapa orang yang bekerja di bidang otomotif dapat disimpulkan bahwa stres kerja para karyawan adalah karena beban kerja yang berlebihan dari kuantitas dan kualitas yang membuat karyawan merasa tegang dan kelelahan secara fisik dan mental. Maka dari itu peneliti berkeinginan melakukan penelitian di beberapa UMKM yang bekerja dibidang Otomotif dengan judul "Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Otomotif"

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Pengertian Beban Kerja

Kegiatan yang dapat membuat otot dan otak selalu bekerja merupakan termasuk beban kerja, beban kerja yang sesuai dengan tingkat kemampuan karyawannya akan dapat dikerjakan dengan baik dan benar, kualitas kerja yang akan selalu terjaga dan target kerja yang akan selalu tercapai. Beban kerja adalah kegiatan yang harus dilakukan

dan oleh suatu posisi atau jabatan tertentu dengan waktu yang sudah ditentukan (Dhani dalam Paramitadewi, 2017). Pemegang posisi jabatan diberi tanggung jawab penuh untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Menurut komaruddin (Qoyyimah, 2019) beban kerja merupakan suatu kondisi atau proses untuk menentukan jumlah jam kerja yang sesuai kepada karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Jam kerja yang sesuai akan membuat karyawan merasa tidak tertekan, kualitas dan kuantitas kerja akan baik dan stabil. Sedangkan menurut Vanchapo (2020) mendefinisikan beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Munandar (2014) menjelaskan beban kerja terbagi menjadi dua yaitu, beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit. Beban kerja yang berlebih menimbulkan tekanan jika seorang karyawan tidak dapat mengelola diri dengan baik, sama halnya jika merasa beban kerja yang terlalu sedikit, karyawan akan merasa kebingungan dan tidak enak hati jika tidak diberi tanggung jawab sesuai dengan upah yang diberikan.

Aspek Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017: 38) menjelaskan aspek beban kerja terbagi menjadi aspek fisik, aspek psikis dan aspek penggunaan waktu.

a. Beban kerja fisik

Beban kerja fisik adalah beban kerja yang timbul saat karyawan menjalankan tanggung jawab kerjanya dengan menggunakan otot atau kegiatan yang memacu tubuh untuk bergerak.

b. Beban kerja psikis

Beban kerja psikis merupakan beban kerja yang menimbulkan aktivitas mental atau psikis ketika karyawan diberikan tanggung jawab kerjanya.

c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu adalah waktu yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Menpan (Sitepu, 2013) menjelaskan indikator-indikator beban kerja sebagai berikut:

- 1). Waktu kerja
- 2). Jumlah pekerjaan
- 3). Faktor internal tubuh
- 4). Faktor eksternal tubuh

Berdasarkan uraian di atas aspek beban kerja meliputi beban kerja fisik, beban kerja psikis dan pemanfaatan waktu, sedangkan indikator beban kerja meliputi kondisi pekerjaan karyawan dalam memahami pekerjaannya, penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai dengan SOP dan ketidakseimbangan antara volume kerja dan waktu yang harus dicapai dalam melaksanakan.

2. Pengertian Stres Kerja

Kondisi seseorang secara fisik dan mental akan menurun jika mengalami tekanan baik secara fisik atau mental, hal tersebut akan sangat mengganggu aktivitas seseorang karena individu tidak dapat berfikir dan bekerja dengan baik. Vanchapo (2020) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. Beban kerja secara fisik dan mental yang ditanggung seorang karyawan akan membuat kinerja karyawan menurun dan dapat menghancurkan kualitas kerja karyawan. Sedangkan Lutans (Kaswan, 2017) mendefinisikan stres sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Stres yang dialami oleh pekerja akan sangat mempengaruhi dirinya dan orang yang disekitarnya. Bukan hanya karyawan itu sendiri yang akan terpengaruh karena stres kerja yang dialaminya, namun semua yang terhubung dengan karyawan tersebut juga akan merasakan dampak dari stres tersebut seperti konsumen yang tidak puas dengan pelayanan, rekan kerja yang akan sulit dalam beradaptasi dengan rekan kerjanya, sikap atasan yang akan semakin tidak puas karena kinerja karyawan yang semakin menurun, oleh karena itu perusahaan akan sangat menghindari stres kerja karena akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

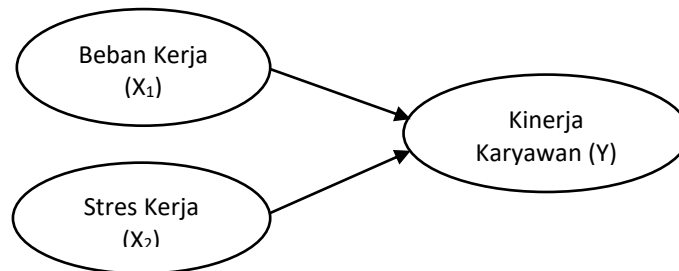
Stres kerja timbul karena adanya beban kerja yang berlebihan kepada karyawan. Massie dkk (2018) secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Stres kerja juga dapat dialami oleh semua pekerja dari bawahan sampai atasan dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Haryanti dkk, 2013). Beban kerja mencakup semua yang dikerjakan oleh karyawan, beban kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu, beban kerja kuantitatif yang dapat diketahui dari jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dan beban kerja kualitatif yang dapat dilihat dari standar kualitas kerja karyawan. Beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber dari stres (Munandar, 2014). Menurut Chen dkk (dalam Fahamsyah, 2017) bahwa beban kerja berat yang ditanggung dalam waktu yang lama dapat mengganggu kesehatan karyawan baik dari kesehatan fisik maupun kesehatan psikis, sehingga dapat menimbulkan respon seperti, rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa, dan stres.

Hasil dari penelitian Pertiwi dkk (2017) menjelaskan bahwa beban kerja mental berpotensi menjadi sumber stres di tempat kerja. Dari 100 responden pada penelitian ini sebagian besar responden memiliki beban kerja dalam tingkatan tinggi. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa stres adalah salah satu dampak dari beban kerja yang dialami karyawan

dalam bekerja. Sedangkan hasil penelitian hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja yang dilakukan Runtu dkk (2018) disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja.

Berdasarkan uraian hasil penelitian-penelitian di atas, maka antara beban kerja dengan stres kerja memiliki korelasi yang positif dan saling berhubungan. Dimana beban kerja adalah salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah variabel Beban Kerja (X_1) dan variabel Stres Kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah variabel Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang berada di bidang otomotif.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan studi kepustakaan (*study library*), yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji memahami dan mencari sumber sumber yang berkaitan dengan penelitian ini. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data lapangan menggunakan kuesioner, yaitu salah satu teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden sesuai kebutuhan data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian.

Teknik Sampling

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*), yaitu teknik yang mengambil anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata pendidikan yang ada dalam populasi itu, tetapi dengan kriteria karyawan yang minimal bekerja di bidang otomotif minimal 1 tahun.

Rumus pengambilan sampel menggunakan rumus solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = Sample

N = Populasi

e = Kelonggaran

Berdasarkan hitungan menggunakan rumus Slovin di atas, sampel yang digunakan dari populasi sebesar 17746 dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebesar $n = 99,44$ orang atau dibulatkan menjadi sampel (n) adalah 100 orang.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Analisis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.370	.307		1.206	.231
1 BEBAN KERJA	.288	.144	.255	2.450	.013
STRES KERJA	.176	.081	.224	2.335	.021

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data 2024

1. Hipotesis 1

Hipotesis ke 1 mengatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig. t_{hitung} . Tabel di atas menunjukkan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Sig = 0,013 sig $t_{hitung} < 0,05$). Dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

Hipotesis ke 2 mengatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig. t_{hitung} . Tabel di atas menunjukkan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Sig = 0,021, sig $t_{hitung} < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Hipotesis 3

Hipotesis ke 3 mengatakan bahwa Beban Kerja dan Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig. F_{hitung} . Hasil analisis data disampaikan dalam tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Stimultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17.291	2	4.323	38.583	.000 ^b
Residual	10.566	87	.121		
Total	27.857	91			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), AFEKTIF, KEBERLANJUTAN, NORMATIF.)

Sumber: Hasil olah data 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dikatakan bahwa model regresi berganda ini baik. Artinya bahwa variabel Beban Kerja (X_1), dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat menjadi prediktor variabel kinerja karyawan ($F_{hitung} = 38,583$; $sig < 0,01$).

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.614	.603	.34849

a. Predictors: (Constant), AFEKTIF, KEBERLANJUTAN, NORMATIF

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka (*R Square*) sebesar 0,614 (61%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (Beban Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 61%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, maka selanjutnya akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian dan saran sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig dan t_{hitung} . Tabel di atas menunjukkan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ($Sig = 0,013$ sig $t_{hitung} < 0,05$). Dengan melihat uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis tersebut didasarkan pada nilai sig dan t_{hitung} . Tabel di atas menunjukkan Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ($Sig = 0,021$, sig $t_{hitung} < 0,05$). Dari 100 responden dalam penelitian ditemukan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di beberapa *home industry* bidang Otomotif di Kota Semarang, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja pada karyawan yang bekerja dibidang Otomotif, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja pada karyawan di bidang Otomotif.

E. DAFTAR PUSTAKA

Abdullah. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan

- Sulawesi Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. *Jurnal MINDS: Manajemen Ide dan Inspirasi*.
- Achyana, M. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja RoomAttendant di Grand Jatra Hotel Pekan Baru. 3(2):368.
- Arika. (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Aster, A. A., Soesatyo, Y. (2014).Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.Volume 2 Nomor 2 April 2014
- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1)
- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1).
- Biru, Mega., Hamidah Utami, dan Yuniadi Mayowan.2016."Analisi Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan". Vol.39, No.2. (Online) (<https://media.neliti.com/media/publications/87446-ID-analisisfaktor-faktor-stres-kerja-yang.pdf>, diakses, 8 November 2020).
- Candra, Riny dan Dody Adriansyah. 2017. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa". *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol. 6, No. 1.670-678.
- Fahamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107-115.
- Fitri, A. M. (2013). Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stress kerja pada karyawan Bank (studi pada karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 2(1), 18766.
- Frichilia, Claudia., Silvia Mandey, dan Hendra Tawas. 2016. "Stres Kerja dan Hubungannya dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Pada Karyawan PT. Bank Danamon, Tbk Manado)". Vol. 16, No. 4. (Online) (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/13837/13410> , di akses, 8 November 2020).
- Gofur.(2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai.Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Uniat, Vol. 3, *Special Issue Manajemen Strategi Bisnis*, Oktober 2018 : 295-304
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hariyono, Widodo., dkk. 2009. Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal KES MAS UAD*, 3(3), pp:186 – 197.
- Henny.(2007). Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Customer Care pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Bekasi. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan". *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 6. 3370-3397.
- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., & Widjasena, B. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 5(3), 260-268.