

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan *Work Experience* Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Ayu Retno Trianika

Sumartik Selaku Dosen Pembimbing

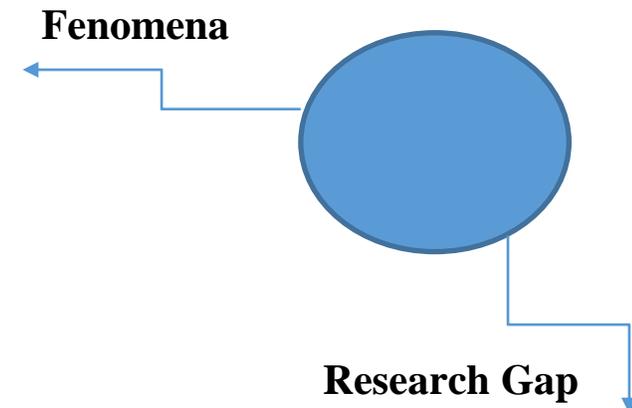
Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2023

Pendahuluan

Pada era industri yang semakin kompetitif saat ini, persaingan di dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan dan organisasi merasa semakin mendorong para karyawan mereka untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja secara signifikan. Dalam lingkungan yang penuh tantangan ini, karyawan tidak hanya diharapkan menjalankan tugas-tugas rutin mereka, tetapi juga dihadapkan pada tuntutan untuk meraih peningkatan produktivitas yang lebih tinggi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Perusahaan menyadari bahwa hanya dengan memiliki karyawan yang mampu berkinerja unggul, mereka dapat tetap bersaing di pasar yang berubah dengan cepat. Oleh karena itu, karyawan dihadapkan pada tanggung jawab untuk terus mengasah kemampuan mereka, memperdalam pengetahuan tentang industri, dan menemukan cara-cara baru untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efisien.



Penelitian ini dilatarbelakangi oleh research gap pada penelitian hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan telah terbukti negatif dalam sejumlah penelitian sebelumnya. Ini menyiratkan bahwa tekanan kerja dan tanggung jawab serta work experience merupakan faktor yang dapat mengurangi kinerja karyawan [10]. Namun sejumlah penelitian lain juga memberikan kesimpulan yang berbeda, yaitu beban kerja dan stress kerja sama-sama berdampak positif terhadap kinerja karyawan [11]. Bahkan penelitian lain di temukan beban kerja, stres kerja, dan work experience tidak mempengaruhi kinerja karyawan [12].

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



Rumusan Masalah

Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan *work experience* terhadap kinerja karyawan



Pertanyaan Penelitian

Apakah pengaruh stres kerja, beban kerja, dan *work experience* terhadap kinerja karyawan



Tujuan Penelitian

Untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan *work experience* terhadap kinerja karyawan

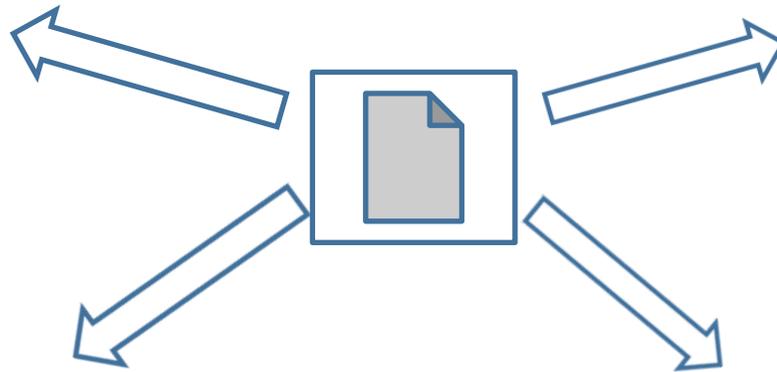


Kategori SDGs

Penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Literatur Riview

Stres kerja adalah dimana kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Apabila karyawan mengalami stres yang berlebihan maka dapat mempengaruhi lingkungan disekitarnya Indikator : Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, kerangka organisasi, kepemimpinan organisasi



Beban kerja merupakan aktivitas yang diharuskan dilakukan oleh suatu bagian organisasi atau individu yang menjabat dalam jangka waktu yang telah ditentukan Indikator Beban Kerja : 1) Kondisi pekerjaan, 2) Penggunaan waktu kerja, 3) *Work Experience*

Work experience didefinisikan dimana seorang karyawan memiliki tingkat pengetahuan, penguasaan dan keterampilan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan. Indikator : Lama waktu/masa kerja, Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki, Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya Indikator : 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan bekerja sama

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61272

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan tehnik random sampling. Ukuran sampel studi ini ialah mereka yang berumur 17 tahun ke atas dan telah bekerja paling sedikit enam bulan. Dengan demikian, 55 karyawan termasuk dalam sampel studi ini. Kuesioner dimanfaatkan dalam pengambilan informasi dalam studi ini. Metode untuk mengumpulkan data adalah kuesioner, dimana responden diberi seperangkat pertanyaan untuk dijawab [23]. Responden hanya memberikan tanggapan mereka untuk studi ini dengan mencentang pilihan yang tersedia. Responden mengisi nama, jenis kelamin, usia, dan riwayat pekerjaan mereka di bagian pertama kuesioner. Selain itu, responden mengisi pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

Sumber data yang digunakan yaitu data primer, dan metode pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala likert dalam setiap pertanyaan.

Metode

Teknik Analisis :

Pengujian Instrument Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian data dalam penelitian ini akan menggunakan software SPSS (Statistical Program for Social Science).

Pengujian Hipotesis :

Uji t

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubah dependen

Hasil dan Pembahasan

Uji Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja	55	28	45	37,18	3,921
Beban Kerja	55	32	44	38,58	3,077
Work Experience	55	30	45	37,67	3,697
Kinerja	55	30	45	37,55	3,376
Valid N (listwise)	55				

Analisis deskriptif, yang bertujuan untuk mengenalkan serta menggambarkan ciri-ciri dari data yang terkumpul dari satu kelompok sampel penelitian. Fokus utama dari analisis deskriptif adalah merangkum, mengelompokkan, dan menghadirkan data melalui pendekatan statistik dan representasi grafis, agar informasinya dapat lebih mudah dipahami. Dalam konteks penelitian ini, sebanyak 55 responden telah berpartisipasi dengan profil yang tergambarkan di bawah ini.

Terdapat 55 responden dalam penelitian ini. Rentang data untuk variabel Stress Kerja adalah antara 28 hingga 45, dengan rata-rata sekitar 37,18 dan deviasi standar sebesar 3,921. Pada variabel Beban Kerja, rentangnya adalah antara 32 hingga 44, dengan rata-rata sekitar 38,58 dan deviasi standar sebesar 3,077. Work Experience dari responden memiliki rentang antara 30 hingga 45, dengan rata-rata sekitar 37,67 dan deviasi standar sebesar 3,697. Selanjutnya, variabel Kinerja memiliki rentang data yang sama dengan Work Experience, yaitu antara 30 hingga 45, dengan rata-rata kinerja sekitar 37,55 dan deviasi standar sebesar 3,376. Semua analisis ini didasarkan pada total valid data sebanyak 55 responden.

Hasil dan Pembahasan

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Signifikan	keterangan
Stress Kerja (X1)	X ₁ 1	0.576	0.224	0.000	Valid
	X ₁ 2	0.611	0.224	0.000	Valid
	X ₁ 3	0.660	0.224	0.000	Valid
	X ₁ 4	0.784	0.224	0.000	Valid
	X ₁ 5	0.672	0.224	0.000	Valid
Beban Kerja (X2)	X ₂ 1	0.813	0.224	0.000	Valid
	X ₂ 2	0.651	0.224	0.000	Valid
	X ₂ 3	0.472	0.224	0.000	Valid
Work Experience (X3)	X ₃ 1	0.698	0.224	0.000	Valid
	X ₃ 2	0.730	0.224	0.000	Valid
	X ₃ 3	0.636	0.224	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y 1	0.296	0.224	0.000	Valid
	Y 2	0.707	0.224	0.000	Valid
	Y 3	0.738	0.224	0.000	Valid
	Y 4	0.768	0.224	0.000	Valid
	Y 5	0.753	0.224	0.000	Valid

Uji Validitas

Berdasarkan table disamping, dapat dinyatakan bahwa semua nilai r hitung yang dihitung lebih besar daripada nilai r tabel. Nilai r tabel didasarkan pada derajat kebebasan (df) yang dihitung sebagai (n-2), dengan n merupakan jumlah sampel. Misalnya, dengan jumlah sampel 55, derajat kebebasannya adalah 53, dan tingkat signifikansi α adalah 5%, yang setara dengan 0,224. Karena nilai signifikansi yang dihitung lebih rendah daripada ambang batas 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan variabel stres kerja, beban kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan telah terbukti valid.

Hasil dan Pembahasan

Uji Realibilitas

No	Cronbach"s Alpha				Keterangan
	Stress Kerja	Beban kerja	Work experience	Kinerja Karyawan	
1.	0,875	0.819	0,869	0.878	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2023

Uji statistik Chronbach alpha merupakan salah satu uji yang dapat digunakan untuk menghitung probabilitas data penelitian. Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila nilai Chronbach Alpha lebih kecil daripada 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak mempunyai nilai reliabilitas (tidak reliabel).
- Apabila nilai Chronbach Alpha lebih dari 0,6 maka instrumen dinyatakan memiliki nilai reliabilitas (reliabel).

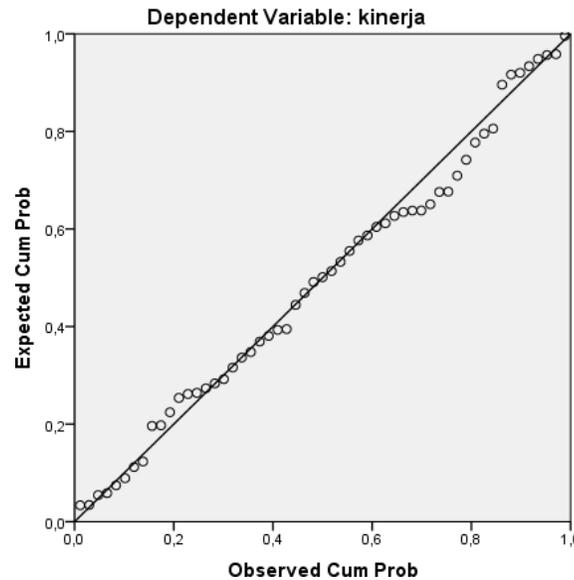
Berdasarkan table disamping bahwa nilai koefisien alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: 0,875 untuk variabel stress kerja (X_1), 0,819 untuk variabel beban kerja (X_2), 0,869 untuk variabel work experience (X_3), dan 0,878 untuk variabel kinerja karyawan(Y). Maka dapat disimpulkan jika seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Hasil dan Pembahasan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,01385188
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,082
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,611
Asymp. Sig. (2-tailed)		,850

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov, ditentukan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi pada uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai kurang dari 0,05 maka disimpulkan bahwa data yang beredar merupakan data tidak normal.
- Jika nilai signifikansi pada uji Kolmogorov smirnov menunjukkan nilai lebih dari 0.05 maka disimpulkan bahwa data yang beredar adalah data secara normal.

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan jika sebaran data terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

Hasil dan Pembahasan

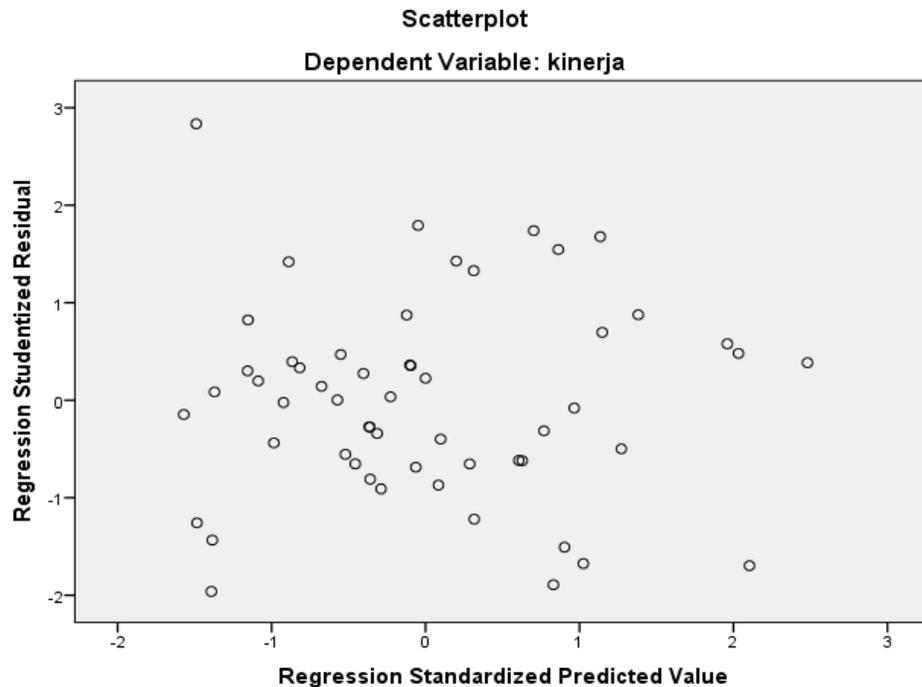
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,333	4,579		,509	,613		
stresskerja	,284	,083	,330	3,413	,001	,746	1,340
bebankerja	,140	,092	,127	1,512	,137	,983	1,018
workexperience	,511	,089	,560	5,746	,000	,735	1,360

Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai VIF menunjukkan angka dibawah atau <10 , dan nilai *tolerance* menunjukkan nilai $>0,1$ maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Heterokedastisitas



Dari grafik scatterplot disamping terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Hasil dan Pembahasan

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,803 ^a	,644	,623	2,072	1,614

- Predictors: (Constant), stress kerja, beban kerja, work experience
- Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan output disamping nilai DW sebesar 1.614, selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan table Durbin Watson dengan tingkat signifikansi 5%, dengan Jumlah sampel 55 (n), dan jumlah variabel 3 (k=3). Berdasarkan tabel DW diperoleh nilai $D_u=1.681$

Nilai DW 1,614 lebih kecil dari nilai $du +1.681$ dan kurang dari $4-1.681=2.319$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi auto korelasi.

Hasil dan Pembahasan

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,333	4,579		,509	,613
Stress kerja	,284	,083	,330	3,413	,001
Beban kerja	,140	,092	,127	1,512	,137
Work experience	,511	,089	,560	5,746	,000

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 2,333 + 0,284(X_1) + 0,140(X_2) + 0,511(X_3)$$

Dari hasil formulasi yang telah diperoleh, dapat dijabarkan makna dan implikasi dari koefisien regresi untuk setiap variabel stres kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja sebagai berikut:

- 1) Nilai tetap (intercept) sebesar 2,333 mengindikasikan bahwa ketika faktor-faktor seperti stres kerja, beban kerja, dan work experience dianggap tetap, kinerja karyawan akan mencapai skor 2,333 di lingkungan PT. Pos Indonesia Sidoarjo.
- 2) Koefisien stres kerja sebesar 0,284 mencerminkan bahwa setiap kenaikan 1 poin dalam tingkat stres kerja dihubungkan dengan peningkatan sebesar 0,284 poin dalam kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo.
- 3) Koefisien beban kerja sebesar 0,140 menggambarkan bahwa untuk setiap peningkatan 1 poin dalam beban kerja, diharapkan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,140 di PT. Pos Indonesia Sidoarjo.
- 4) Koefisien work experience sebesar 0,511 mengungkapkan bahwa tiap peningkatan 1 poin dalam pengalaman kerja dihubungkan dengan peningkatan sebesar 0,511 dalam kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo.

Hasil dan Pembahasan

Uji Koefisien Determinasi Berganda

**Uji Determinan (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,644	,623	2,072

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi ganda adalah sebesar 0,644 Hal ini berarti bahwa naik turunnya kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia. dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja dan *work experience* sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	2,333	4,579		,509	,613
	Stresskerja	,284	,083	,330	3,413	,001
1	bebankerja	,140	,092	,127	1,512	,137
	workexperien ce	,511	,089	,560	5,746	,000

Dapat dilihat diatas nilai signifikan seluruh variabel independent memiliki nilai sig t $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

b) Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	396,634	3	132,211	30,789	,000^b
1 Residual	219,002	51	4,294		
Total	615,636	54			

Diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 30,789. Sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan yaitu 0,000 yang dimana nilai tersebut $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Hasil dan Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (H1): Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia Sidoarjo mengalami pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, Tingkat stress kerja yang semakin tinggi di PT. Pos Indonesia Sidoarjo secara paradoks dapat menurunkan kinerja para pegawai. Hal ini dapat terjadi karena tekanan yang dihadapi oleh pegawai dapat memicu peningkatan fokus, efisiensi, dan pemecahan masalah dalam upaya mengatasi tantangan yang kompleks.

2. Hipotesis Kedua (H2): Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Temuan ini menggambarkan bagaimana tuntutan tugas dan tanggung jawab yang tinggi dapat memainkan peran sentral dalam membentuk hasil kerja pegawai. Ketika karyawan dihadapkan pada beban kerja yang berat, mereka cenderung mengalami peningkatan fokus dan usaha ekstra untuk menyelesaikan tugas dengan efisien.

3. Hipotesis Ketiga (H3): Pengaruh *Work Experience* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work experience* (pengalaman kerja) dan kinerja karyawan di lingkungan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Artinya, semakin lama atau semakin kaya pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, semakin besar peluang bagi mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pengalaman kerja dapat membantu karyawan dalam mengasah keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan adaptasi terhadap situasi dan tantangan kerja yang beragam.

4. Hipotesis Keempat (H4): Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi Stress Kerja (X1) , Beban Kerja (X2) , dan *Work Experience* (X3)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari stress kerja, beban kerja, dan work experience memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Temuan ini menggambarkan kompleksitas faktor-faktor yang berkontribusi terhadap performa pegawai dalam konteks perusahaan tersebut. Hasil ini menegaskan bahwa tidak hanya satu faktor yang memiliki dominasi mutlak dalam membentuk kinerja, melainkan adanya kombinasi interaksi yang saling mempengaruhi.

Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat. Selain itu, beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa tingkat beban kerja secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Namun, penting untuk mencatat bahwa ada tiga indikator penting dari beban kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan adanya target yang harus dicapai. Di sisi lain, *work experience* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo, yang berarti semakin tinggi tingkat pengalaman kerja, kinerja karyawan cenderung meningkat.



Terima Kasih