

The Effect Of Work Stress, Workload, and Work Experience On Employee Performance

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

Ayu Retno Trianika¹⁾, Sumartik²⁾, Vera Firdaus³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
192010200207@umsida.ac.id , sumartik@umsida.ac.id , verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *The fundamental components in hierarchical progress are human resources as the main driver and motivation as the mindset for running the organization. The increasing competition in the workplace has driven institutions or organizations to continuously innovate in their offerings, creating products or services that benefit society. The aim of this research is to understand how the performance of employees at PT. Pos Indonesia Sidoarjo is influenced by job stress, workload, and work experience both simultaneously and partially. This study employs quantitative research with multiple linear regression analysis in an associative research style. Data collection was conducted using a poll distributed through Google forms. The entire population of this study consisted of 86 employees from PT. Pos Indonesia Sidoarjo, with a sample of 55 respondents selected using purposive sampling. The results of the study can be concluded that employee performance is positively influenced by work stress, workload, and work experience at PT. Pos Indonesia Sidoarjo.*

Keywords - *work stress, workload, and work experience, employee performance*

Abstrak. *Komponen mendasar dalam kemajuan hirarkis adalah SDM sebagai pendorong utama, motivasi sebagai pikiran menjalankan organisasi. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meluas telah mendorong instansi atau organisasi untuk terus berkarya dalam penyajiannya, untuk membuat suatu barang atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja, dan *work experience* secara simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dengan gaya penelitian asosiatif. Proses pengumpulan data menggunakan polling yang disebarluaskan melalui struktur Google. Seluruh populasi penelitian ini terdiri dari 86 karyawan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Dengan jumlah responden 55 orang dan penelitian ini menggunakan strategi purposive sampling. Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh stres kerja, beban kerja dan *work experience* PT. Pos Indonesia Sidoarjo.*

Kata Kunci - *stres kerja, beban kerja, dan work experience, kinerja karyawan*

I. 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.

Peningkatan produktivitas tidak hanya berarti menghasilkan lebih banyak, tetapi juga mengimplikasikan penghasilan yang lebih baik serta pemberian nilai tambah kepada produk atau layanan yang dihasilkan. Dalam konteks ini, kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, belajar secara kontinu, dan bekerja dengan tekun menjadi kunci utama untuk mencapai kesuksesan di era industri yang kompetitif ini. Dengan begitu perusahaan dapat bersaing dan mampu berada di atas perusahaan lain. Suatu proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi seluruh Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Definisi ini termasuk memilih dari siapa saja yang memenuhi persyaratan dan pantas mendapatkan pekerjaan (The Man on the Right Place). Sesuai petunjuk perusahaan atau organisasi mengenai upaya kualifikasi ini dapat dipertahankan hingga diperbaiki dan diluaskan secara berkala. Manajemen sumber daya manusia menempati tempat khusus dalam organisasi perusahaan karena merupakan proses

berkelanjutan yang mengikuti prosedur operasional bisnis. Selain direktur utama, bagian Sumber Daya Manusia yang lebih sering disebut dengan bagian Personalia adalah bagian dalam struktur organisasi usaha, khususnya usaha menengah dan besar, yang bertanggung jawab dan berfungsi mengendalikan hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Organisasi yang baik tumbuh dan berubah akan sangat menekankan sumber daya manusianya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan [1].

Apabila sumber daya manusia tidak ada dukungan untuk kinerja yang optimal, sumber daya perusahaan tidak akan menghasilkan hasil yang terbaik. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan disebut kinerja karyawan. Kinerja karyawan individu merupakan faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi di sebagian besar perusahaan. Di antara sumber daya perusahaan lainnya, sumber daya manusia memainkan peran penting dan kinerjanya memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil perusahaan secara keseluruhan [2].

PT. Pos Indonesia Sidoarjo merupakan kantor bumn logistic yang melayani pengiriman berita secara tertulis atau terekam yang dikirimkan dalam amplop, pengiriman uang, pengiriman barang berupa paket pos, dan keagenan berupa tabanas, setoran pajak, pembayaran pension taspen atau asabri. PT. Pos Indonesia Sidoarjo selalu berusaha untuk menekankan seluruh sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai kinerja yang baik, dan manfaat dari kinerja ini dirasakan bukan hanya individu tetapi juga oleh masyarakat yang bersangkutan. PT. Pos Indonesia Sidoarjo tidak terlepas dari ketidakpastian dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang beragam.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor utama yaitu stres kerja. Stres kerja merupakan perih ketegangan yang mempengaruhi emosi individu, proses berpikir, dan ketahanan terhadap tekanan lingkungan. Stres kerja menjadi masalah karyawan yang cenderung lebih mudah ditemukan oleh para karyawan, stres kerja tidak dapat muncul jika tidak ada penyebabnya. Bila stres semakin parah dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungannya. Akibatnya, berbagai macam gejala stres muncul pada diri karyawan maka pelaksanaan kerja mereka akan terganggu. Stres kerja bisa di amati dan di lihat melalui timbulnya keluhan-keluhan tentang pekerjaan, seperti beban pekerjaan yang harus diselesaikan dan alokasi waktu kerja yang ada, maka pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya [3]. Perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya jika karyawan mengalami stres di tempat kerja, tidak puas dengan pekerjaannya, dan mengakibatkan produktivitas mereka menurun. Namun stres kerja bisa berdampak positif dan negatif bagi perusahaan. Stres kerja berpengaruh positif pada motivasi pribadi, mendorong kerja lebih keras dan dapat mengarah pada kehidupan yang lebih baik di masa depan dengan mengubah cara orang melihat dan bekerja untuk mencapai hasil profesional yang lebih baik.

Faktor selanjutnya yaitu beban kerja, beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beban yang di hadapi pekerja sebagai akibat dari pekerjaannya disebut beban kerja mereka. Beban kerja adalah seorang karyawan yang harus menyelesaikan kegiatan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan berhasil tidak lagi adanya beban kerja, namun apabila karyawan tidak dapat menyempurnakan kegiatannya, ada beban kerja bagi karyawan. Beban kerja merupakan korelasi antara tuntutan tugas, keahlian karyawan, sikap, persepsi, dan lingkungan kerja dimana ia bekerja [4].

Beberapa karyawan perusahaan mengklaim bahwa karena karyawan hanya memiliki waktu terbatas untuk menyempurnakan banyak tugas, banyaknya tugas dan tanggungjawab yang dibagikan kepada mereka menghasilkan hasil yang di bawah standar. Jika ini terjadi sesekali, itu akan mempengaruhi pemeran pekerja yang sebenarnya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, organisasi memang harus memperhatikan kondisi SDM-nya [5]. Adapun faktor-faktor yang lainnya adalah penambahan sumber daya manusia tanpa pelatihan sebelumnya, yang mencegah sumber daya manusia lain menggapai tujuan serta meningkatkan beban kerja dan stres lebih jauh.

Selain stres kerja, dan beban kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work experience*. Seorang karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dalam suatu perusahaan tentunya harus mempunyai pengalaman pada bidang pekerjaan tersebut. Metode seseorang untuk meningkatkan wawasan tentang pekerjaan yang harus dilakukan disebut *work experience*. Dengan adanya pengalaman yang didapat, seseorang dapat berpengaruh terhadap tugas yang dikerjakan. *Work experience* seseorang dapat dilihat dari pekerjaan ketika seorang sedang bekerja dan mencapai hasil yang lebih baik. Semakin berpengalaman, semakin kompeten karyawan tersebut dalam bekerja [6]. *Work experience* seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang melakukan pekerjaan tertentu. Masa kerja karyawan bisa dilihat dari tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan pada suatu lapangan kerja tertentu. Tentang hal *work experience* sangat penting akan perusahaan, karena tentunya para pekerja telah bergelut di bidang tersebut tentunya telah banyak menghadapi berbagai masalah dan dapat dengan mudah dipercaya untuk memecahkan berbagai masalah dan dapat menemukan solusi terbaik ketika masalah muncul [7].

Jika seseorang memiliki banyak pengalaman, mereka memiliki peluang bagus untuk melakukannya dengan baik atau berkinerja baik, sebaliknya jika mereka tidak memiliki cukup pengalaman untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, mereka mungkin akan gagal. Dan jika seseorang gagal, kemungkinan besar juga akan mempengaruhi lingkungan kerja, yang bisa membuat karyawan lebih mudah stres. [3], mengatakan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan hasil dari hasil kerja yang bermutu tinggi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Stres kerja, beban kerja, dan *work experience* adalah elemen yang berdampak

pada kinerja karyawan. [8], mengatakan bahwa salah satu faktor individual yang mempengaruhi performa karyawan di perseroan adalah *work experience*. Karyawan yang berkinerja baik dapat membantu bisnis dalam mencapai tujuannya. Menurut [9], pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan kerja merupakan hal yang dapat menentukan kinerja pegawai.

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].

Adapun fenomena dan permasalahan yang terjadi pada perusahaan yaitu adanya ketidaksesuaian antara apa yang telah diharapkan perusahaan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Beberapa karyawan mengalami kinerja yang dinilai belum maksimal. Dilihat dari kualitas kerja yakni terdapat beberapa yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, misalnya dalam pengiriman paket terdapat bungkus paket yang rusak, dilihat dari kuantitas kerja, karyawan belum mampu menyelesaikan kiriman paket yang ditetapkan PT. Pos Indonesia Sidoarjo, masih terdapat kiriman paket yang terlambat diantarkan, karyawan kurang mampu menggunakan sumber daya dengan efisien, masih ada beberapa karyawan yang belum menjalankan tugas secara mandiri dan kurang memiliki pengalaman bahkan tanggung jawab yang sesuai dengan pekerjaannya.

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

Pertanyaan Penelitian : Adakah pengaruh stres kerja, beban kerja, dan *work experience* terhadap kinerja karyawan

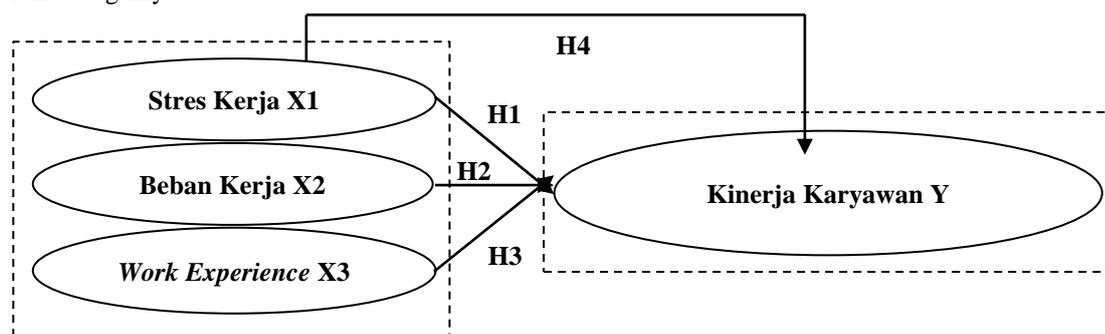
Tujuan Penelitian : Untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan *work experience* terhadap kinerja karyawan

Kategori SDGs : Berdasarkan hasil paparan pendahuluan tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini befokus pada sustainable development goals pilar pembangunan ekonomi yang meliputi point 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. <https://sdgs.un.org/goals/goal9>.

II. METODE

Karena data akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dengan menggunakan skala likert maka jenis penelitian ini adalah kuantitatif [13]. Konfigurasi eksplorasi ini diingat untuk penelitian pengenalan kausal. Penelitian yang bertujuan untuk memastikan pengaruh dua variabel atau lebih dikenal dengan penelitian asiatif kausal [14]. Variabel-variabel yang akan diteliti pengaruh dan hubungan pangaruhnya dijelaskan dalam penelitian ini. Performa pekerja yang diteliti dalam studi ini adalah dalam hubungannya dengan stres kerja, beban kerja, dan *work experience*. 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 [15]. 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.

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada PT.Pos Indonesia Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61272. [16] menyebutkan bahwasanya populasi adalah kumpulan objek yang akan diteliti, populasi bersifat luas dan mencakup sampel, karena sampel adalah bagian dari populasi. Didalam populasi terdapat terjadinya masalah yang akan di teliti nantinya, populasi terdiri dari badan/ lembaga, orang, wilayah, kelompok dan lain sebagainya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia

H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia

H3 : *Work Experience* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia

H4 : Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Stres Kerja, Beban Kerja, dan *Work Experience* pada PT. Pos Indonesia.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Analisis Deskriptif

Pentingnya menjalani tahapan uji analisis data tidak dapat diabaikan dalam proses penelitian. Salah satu bentuk analisis yang esensial adalah 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.

Tabel 1. Uji Statistik 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
<i>Work Experience</i>	55	30	45	37,67	3,697
Kinerja	55	30	45	37,55	3,376
Valid N (listwise)	55				

Sumber : Data diolah (2023)

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.

B. Uji Validitas

Dari hasil analisis validitas yang telah dilakukan, 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, *work experience*, dan kinerja karyawan telah terbukti valid.

Tabel 2. Validitas

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
	X ₃ 1	0.698	0.224	0.000	Valid
	X ₃ 2	0.730	0.224	0.000	Valid

Work Experience (X3)	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

Sumber : Data Olahan Data (2023)

C. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengidentifikasi batasan atau konsistensi instrumen yang digunakan dalam penelitian. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dalam setiap variabel. Pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel dalam pengukuran validitas. Koefisien alpha digunakan untuk menunjukkan nilai reliabilitas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Jika nilai alpha lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel. Artinya, instrumen penelitian ini dianggap memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Cronbach alpha $\alpha > 0,6$). Dari hasil uji yang telah dilakukan, terlihat 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). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah terbukti reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item dalam penelitian ini dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian lanjutan. Seluruh item telah memenuhi standar kelayakan dan dapat diaplikasikan kepada seluruh responden dengan keyakinan yang kuat.

Tabel 3. Uji Reabilitas

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

D. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan memanfaatkan uji Kolmogorov Smirnov, mengingat skala pengukuran yang diterapkan adalah skala likert dan data yang digunakan bersifat ordinal. Berdasarkan hasil yang dihasilkan oleh perangkat lunak analisis statistik SPSS dan pelaksanaan uji Kolmogorov Smirnov, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) mencapai angka 0,850, yang lebih tinggi daripada nilai alpha 0,05. Berdasarkan hal ini, dapat disarankan bahwa data yang telah diuji memiliki distribusi yang dapat dianggap normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

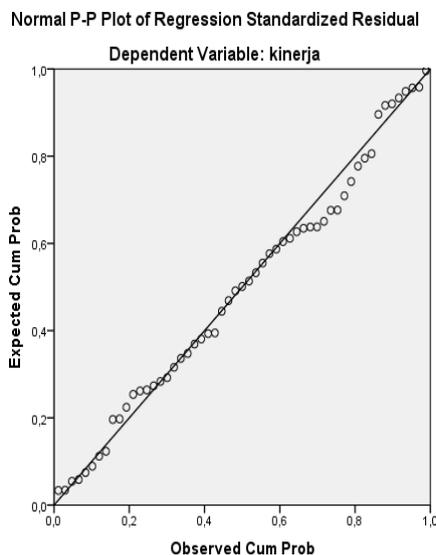
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,01385188
	Absolute	,082
Most Extreme Differences	Positive	,082
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,611
Asymp. Sig. (2-tailed)		,850

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 2023

Berdasarkan tampilan gambar dibawah dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber Data diolah (2023)

E. Uji Autokorelasi

Berdasarkan output dibawah 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.

Tabel 5. 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

a. Predictors: (Constant), stress kerja, beban kerja, *work experience*

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber Data diolah (2023)

F. Uji Multikolinieritas

Dari tabel di bawah bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF

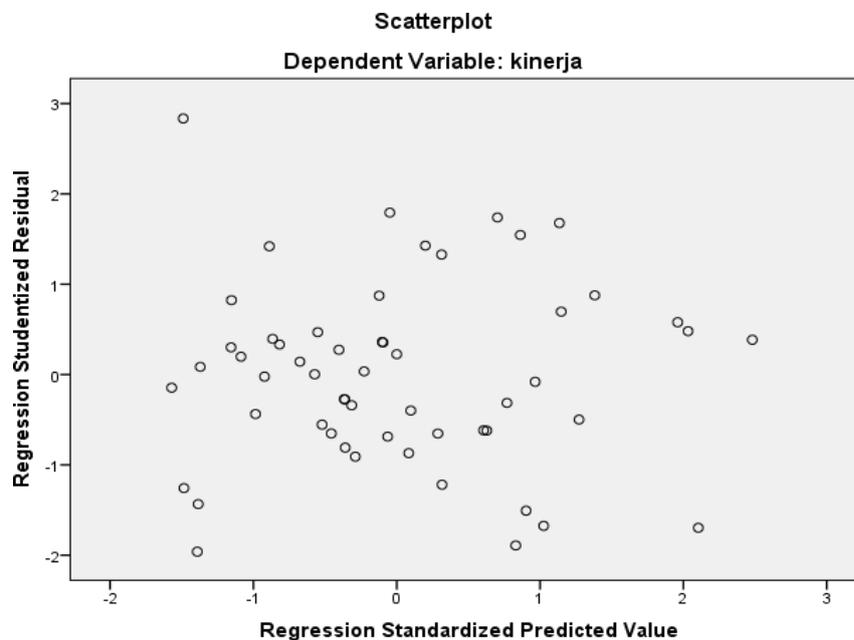
(Constant)	2,333	4,579	,509	,613		
Stresskerja	,284	,083	,330	3,413	,001	,746 1,340
Bebankerja	,140	,092	,127	1,512	,137	,983 1,018
Work experience	,511	,089	,560	5,746	,000	,735 1,360

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber Data diolah (2023)

G. Uji Heterokedastisitas

Dari grafik scatterplot dibawah 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.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber Data diolah (2023)

H. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linier *Berganda*

Model	Coefficients ^a				
	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

<i>Work experience</i>	,511	,089	,560	5,746	,000
------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2023

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.

I. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pada uji hipotesis ini menggunakan Uji t, digunakan untuk mengukur secara parsial tingkat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap kinerja karyawan dan *work experience* terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh signifikan.

Uji parsial ini menggunakan Uji T, yaitu:

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$

Tabel 8. Uji t

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

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2023

Rumus untuk mencari nilai $t_{tabel} = \alpha / 2; n - k - 1$

Keterangan $\alpha = 0,05\%$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

Jadi, $t_{tabel} = 0,05/2 ; 55-3-1$

$0,025; 55-3-1$

$0,025; 51$

Kemudian, dilakukan pencarian pada distribusi nilai t tabel untuk menentukan nilai t tabel yang besarnya 2,007. Melalui pengujian hipotesis secara terpisah dengan uji t, didapatkan nilai t hitung berdasarkan koefisien yang dapat ditemukan dalam gambar di atas. Hasil ini mengindikasikan hal berikut:

- Uji dampak variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Hasil perhitungan membuktikan bahwa hipotesis diterima karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, yaitu $3,413 > 2,007$. Selain itu, nilai signifikansi yang ditemukan adalah 0,001, yang lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0,05$. Dengan ini, dapat diinterpretasikan bahwa secara terpisah, variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo.
- Uji pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Hasil analisis menyimpulkan bahwa hipotesis diterima karena nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, yakni $1,512 < 2,007$. Namun, nilai signifikansi yang ditemukan adalah 0,137, melebihi nilai $\alpha = 0,05$. Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa secara terpisah, variabel beban kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo.
- Uji pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Hasil pengujian menyatakan bahwa hipotesis diterima karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, yaitu $5,746 > 2,007$. Nilai signifikansi yang ditemukan adalah 0,000, lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara terpisah, variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo.

J. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah: H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova /Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	396,634	3	132,211	30,7	,000 ^b
Residual	219,002	51	4,294	89	
Total	615,636	54			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, stress kerja, disiplin

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS 2018

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 30,789$ dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} maka memerlukan rumus: $K;n$
Keterangan:

k = Jumlah variabel bebas n = Jumlah responden

Jadi, $F_{tabel} = 3 ; 55-3$

$= 3 ; 52$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 2,78. Karena nilai F_{hitung} 30,789 lebih besar dari F_{tabel} 2,78 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas stress kerja, beban kerja dan *work experience* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Sidoarjo.

K. Uji Koefisien Determinasi Berganda

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 stress kerja, beban kerja dan *work experience* sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 10. Uji Determinan

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

a. Predictors: (Constant), motivasi, stress kerja, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber Data diolah (2023)

N. Pembahasan

Hipotesis pertama : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia

Penelitian ini 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 paradoksal 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. Meskipun tingkat stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kesehatan pegawai, adanya tekanan dalam batas tertentu dapat menggerakkan mereka untuk bekerja lebih keras dan mengoptimalkan hasil kerja. Dalam situasi ini, manajemen perlu memastikan bahwa stres yang dialami pegawai tetap dalam batas yang sehat dan berupaya menyediakan dukungan serta sumber daya yang diperlukan agar kinerja yang meningkat dapat berjalan beriringan dengan kesejahteraan pegawai. Hasil ini menyarankan bahwa manajemen PT. Pos Indonesia Sidoarjo perlu mempertimbangkan strategi yang tidak hanya mengelola beban kerja dan faktor lingkungan, tetapi juga memperhatikan pengelolaan stress kerja secara holistik. Dengan memahami bagaimana berbagai faktor ini berinteraksi, perusahaan dapat merancang kebijakan yang tidak hanya mengurangi dampak negatif dari stress kerja dan beban kerja yang berlebihan, tetapi juga memaksimalkan potensi *work experience* dan mengintegrasikan aspek ketepatan waktu dalam setiap aspek tugas dan tanggung jawab. Keselarasan ini dapat membawa dampak positif pada kinerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil tanggapan yang telah dikumpulkan dari responden, tergambar gambaran bahwa mayoritas dari mereka mengadopsi pandangan positif terhadap berbagai indikator yang telah ditentukan. Melalui analisis terhadap data yang terkumpul, terlihat bahwa sejumlah aspek yang diukur dalam penilaian ini mendapat respon yang baik dari para responden. Akan tetapi, terdapat suatu pola menarik yang muncul, di mana mayoritas jawaban responden cenderung berkumpul pada satu indikator khusus, yakni indikator Tekanan Antar Individu. Hasil ini menunjukkan bahwa para pegawai secara konsisten menyoroti aspek ini sebagai fokus utama. Kemungkinan, perhatian yang besar terhadap indikator ini dapat merujuk pada adanya dinamika interpersonal yang signifikan dalam lingkungan kerja, yang perlu segera diatasi agar kesejahteraan dan kinerja organisasi tetap optimal. Contoh yang ditemukan di PT Pos adalah Jika ada ketegangan atau konflik antara departemen-departemen yang berbeda di perusahaan, karyawan di departemen tersebut mungkin merasa tertekan. Konflik ini dapat menciptakan lingkungan yang tidak nyaman di mana karyawan merasa terjebak di antara perselisihan, yang mengarah pada stres yang mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan C. Islamiati dkk yang disebutkan bahwa Pentingnya faktor ketepatan waktu sebagai tambahan indikator dalam menambah dimensi yang lebih spesifik terhadap performa karyawan dalam konteks stress kerja. Temuan ini menandakan bahwa stress kerja dan faktor lingkungan, seperti ketepatan waktu, dapat membentuk konteks yang memengaruhi kinerja pegawai secara kolektif [5]. Dukungan penelitian yang menghubungkan stress kerja dengan peningkatan kinerja pegawai juga memberikan dasar empiris yang memperkuat hasil temuan ini.

Hipotesis kedua : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia

Hasil penelitian ini 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. Seiring dengan itu, perasaan urgensi dan tanggung jawab dapat mendorong mereka untuk mengatasi hambatan dengan kreativitas dan tekad yang lebih besar, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dengan ini, dapat disimpulkan bahwa secara terpisah, variabel beban kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo, dengan kata lain, hipotesis (H2) diterima.

Hasil tanggapan yang berhasil dikumpulkan dari berbagai responden menghasilkan suatu kesimpulan menarik bahwa mayoritas dari mereka cenderung menunjukkan persetujuan terhadap berbagai aspek yang diukur dalam penilaian ini. Melalui analisis mendalam terhadap data yang terkumpul, tampak jelas bahwa sebagian besar responden

memiliki pandangan positif terhadap sejumlah indikator yang telah ditetapkan. Namun, dalam sorotan yang lebih detail, terdapat suatu tren menonjol yang muncul, di mana mayoritas jawaban yang diberikan oleh responden menuju pada satu indikator khusus, yakni indikator Target yang Harus Dicapai. Hal ini menggambarkan bahwa para responden secara signifikan cenderung menyatakan persetujuan mereka terutama terkait dengan target kinerja yang ditetapkan. Selain itu, hubungan antara kinerja karyawan dan target kinerja juga dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan karyawan. Saat karyawan merasakan bahwa upaya kerja mereka diakui dan dihargai berdasarkan pencapaian target, ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika target kinerja tidak realistis atau tidak terkait dengan beban kerja yang seimbang, hal ini dapat menyebabkan stres berlebihan dan ketidakpuasan. Oleh karena itu, perencanaan target yang bijaksana dan penilaian kinerja yang adil sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara harapan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dan target kinerja pada beban kerja adalah elemen kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dengan merumuskan target yang realistis, memberikan dukungan yang tepat, dan memastikan adanya komunikasi yang terbuka, organisasi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang unggul sambil menjaga keseimbangan dan kesejahteraan di tempat kerja. Contoh ditemukan di lapangan adalah di kantor cabang Pos, manajemen menetapkan target pengiriman paket yang sangat ketat. Mereka ingin memastikan bahwa semua paket harus dikirimkan dalam waktu 24 jam sejak diterimanya. Target ini diberlakukan sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan mempertahankan citra perusahaan yang efisien. Namun, dampak dari target ini tidak begitu sederhana. Karyawan yang bekerja di bagian pengiriman paket mungkin merasa beban kerjanya meningkat secara signifikan. Mereka harus bekerja dengan cepat dan efisien untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat, sering kali menghadapi banyak paket yang harus diproses dalam waktu singkat.

Hasil ini menggarisbawahi pentingnya memahami dinamika beban kerja dalam lingkungan kerja, dan bahwa pengelolaan yang cermat terhadap beban kerja dapat memberikan manfaat besar dalam memotivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Namun, perlu diingat bahwa peningkatan beban kerja yang berlebihan juga dapat berpotensi membawa dampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu menjaga keseimbangan yang tepat antara tuntutan kerja dan dukungan yang diberikan kepada karyawan guna memastikan kinerja yang optimal dan kesejahteraan yang berkelanjutan. Dengan demikian, Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan tiga indikator utama [17]. Pertama, kondisi pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk memahami tugas-tugas mereka dengan baik. Kedua, penggunaan waktu kerja yang efisien dengan mengikuti prosedur standar operasional (SOP) guna meminimalisir beban kerja. Dan ketiga, adanya target yang harus dicapai, di mana karyawan menerima target tersebut dari perusahaan. Semua indikator ini berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu dikelola dengan baik untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari S. S. Sinaga dkk yang menjelaskan bahwa = Sifat hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan dalam konteks ini adalah sangat signifikan dan memiliki arah positif. Artinya, perusahaan yang memutuskan untuk meningkatkan Beban Kerja bagi para karyawan tidak hanya akan melihat dampak langsung pada produktivitas dan hasil kerja mereka, tetapi juga akan merasakan peningkatan yang bermakna dalam tingkat Kinerja Karyawan secara keseluruhan [17].

Hipotesis ketiga : Work experience berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work experience* (pengalaman kerja) dan kinerja karyawan di lingkungan PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Penemuan ini menggambarkan pentingnya aspek pengalaman dalam membentuk efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Dengan kata lain, hasil ini menegaskan bahwa 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. Sehingga, karyawan dengan pengalaman yang lebih mendalam cenderung memiliki pandangan yang lebih luas dalam mengatasi masalah, mengambil keputusan yang tepat, dan memberikan kontribusi berarti kepada perusahaan.

Melalui analisis hasil tanggapan yang berhasil dikumpulkan, tampak jelas bahwa banyak responden memiliki kecenderungan untuk menyatakan persetujuan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pekerjaan mereka. Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden merasa hubungan yang kuat antara faktor-faktor tertentu dan kinerja mereka dalam lingkungan kerja. Dalam konteks ini, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan secara signifikan mendapatkan perhatian. Mayoritas responden mengakui pentingnya faktor ini dalam memengaruhi tingkat efektivitas mereka dalam mengeksekusi tugas-tugas sehari-hari. Penting untuk menjelajahi lebih lanjut mengapa faktor Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki mendapat respons yang kuat dari responden. Mungkin faktor ini mencerminkan kesadaran akan perubahan dinamika perusahaan yang mengedepankan kebutuhan untuk memiliki kompetensi yang terus berkembang. Dengan mengenali pentingnya pengetahuan dan keterampilan yang relevan, organisasi dapat memperkuat inisiatif pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pemahaman yang lebih dalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pekerjaan ini juga dapat membantu manajemen dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas, sambil memastikan karyawan memiliki sumber daya yang diperlukan untuk

berkontribusi secara maksimal. Contoh ditemukan dilapangan adalah dimana Di kantor Pos, manajemen merencanakan untuk meningkatkan kualitas layanan pelanggan dengan fokus pada karyawan di balik layanan pelanggan. Mereka menyadari bahwa faktor pengetahuan dan keterampilan dari karyawan akan sangat mempengaruhi pengalaman kerja dan kinerja mereka dalam melayani pelanggan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang mendalam tentang berbagai jenis layanan dan produk yang ditawarkan oleh Pos akan lebih efektif dalam memberikan informasi yang akurat kepada pelanggan. Ini melibatkan pemahaman tentang prosedur pengiriman, tarif, dan layanan tambahan yang tersedia.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat *work experience* yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja mereka juga akan cenderung meningkat. Dalam konteks ini, semakin baik kualitas dan variasi pengalaman kerja yang diaplikasikan pada pegawai, maka semakin besar potensi mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih unggul. Namun, perlu diingat bahwa pentingnya *work experience* bukan hanya dalam durasi waktu, tetapi juga dalam keragaman tugas-tugas yang telah diemban. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan strategi pengembangan karir dan pelatihan yang dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengakumulasi beragam pengalaman yang relevan, sekaligus menjaga semangat dan motivasi mereka dalam menghadapi perubahan yang konstan di dunia kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari P. Abd. Halim yang menjelaskan bahwa *Work experience* mempengaruhi kinerja karyawan melalui tiga indikator utama. Pertama, lama waktu/masa kerja yang mencerminkan seberapa baik karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaan, yang dapat diamati dari durasi pengalaman bekerja. Kedua, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, di mana karyawan memiliki kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi terkait tanggung jawab pekerjaannya. Pengetahuan mengacu pada pemahaman terhadap informasi, sementara keterampilan menggambarkan kemampuan fisik dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dan ketiga, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, di mana karyawan dapat melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dengan baik. Semua indikator ini menjadi penentu penting dalam bagaimana *work experience* berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan [18].

Hipotesis keempat : Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stress kerja, beban kerja, dan work experience pada PT.Pos Indonesia

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. Pentingnya kontribusi yang bersama-sama dari ketiga variabel ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menjadikan stress kerja, beban kerja, dan *work experience* sebagai fokus dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Adanya dampak yang signifikan dari ketiga faktor ini menggarisbawahi perlunya pendekatan holistik dalam upaya meningkatkan performa karyawan. Dengan memahami secara lebih mendalam bagaimana ketiga faktor tersebut berinteraksi dan berdampak pada kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih terarah dan berbasis bukti. Hal ini dapat mencakup pengembangan program kesejahteraan mental, pengaturan beban kerja yang seimbang, serta peningkatan pelatihan dan pengembangan untuk memaksimalkan potensi karyawan. Dengan mengintegrasikan pengetahuan ini dalam strategi manajemen, PT. Pos Indonesia Sidoarjo dapat meraih peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang berkelanjutan, sambil memberikan perhatian pada kesejahteraan dan pertumbuhan profesional karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari S. Karles dan penelitian dari C. Islamiati yang sama-sama menjelaskan bahwa Kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor krusial, yang meliputi stres kerja, beban kerja, dan pengalaman kerja (*work experience*). Stres kerja menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, sehingga dapat menurunkan kualitas dan efisiensi kerja. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Jika beban kerja terlalu besar, karyawan cenderung merasa overwhelmed dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan baik [5] [7]. Oleh karena itu, manajemen yang efektif dalam mengelola stres kerja dan beban kerja menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia. Selain stres kerja dan beban kerja, pengalaman kerja (*work experience*) juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang luas dan mendalam cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Pengalaman kerja juga dapat meningkatkan keterampilan dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas kritis. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak, terutama dalam lingkungan yang sama atau sejenis dengan industri pos, memiliki kemungkinan lebih besar untuk menghadapi tantangan dan situasi yang mungkin timbul dengan lebih baik. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, PT. Pos Indonesia perlu memberikan perhatian khusus dalam mengelola stres kerja dan beban kerja, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus meningkatkan dan mengembangkan pengalaman kerja mereka.

VII. SIMPULAN

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

Berdasarkan temuan penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT. Pos Indonesia Sidoarjo untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pertama Pengelolaan Stres Kerja: Manajemen perlu memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Menerapkan program pengelolaan stres, seperti pelatihan keterampilan mengatasi stres, pengaturan beban kerja yang seimbang, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, dapat membantu mengurangi dampak negatif stres pada kinerja karyawan. Kedua Pengelolaan Beban Kerja: Meskipun beban kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, manajemen tetap perlu memastikan bahwa kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang diberikan kepada karyawan adalah yang sesuai dan realistis. Dengan mengoptimalkan ketiga indikator ini, karyawan akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka. Ketiga Pengembangan *Work Experience*: PT. Pos Indonesia perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan *work experience* karyawan. Program pelatihan, kesempatan rotasi pekerjaan, dan pembinaan secara berkelanjutan dapat membantu meningkatkan tingkat pengalaman kerja karyawan, sehingga mereka dapat lebih kompeten dalam menangani tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Keempat Penggunaan Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan untuk merancang kebijakan dan strategi manajemen SDM yang lebih efektif di PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Pengelolaan karyawan yang berfokus pada pengurangan stres kerja, pengelolaan beban kerja, dan pengembangan *work experience* akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kelima Penelitian Lanjutan: Selain itu, penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan untuk memahami faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Sidoarjo. Dengan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi manajemen yang lebih komprehensif dan berfokus pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada orang tua dan bapak ibu dosen serta seluruh teman-teman yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] V. Azteria And Hendarti Rahmania Dwi, "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rs X Depok Pada Tahun 2020," Vol. 1, No. 1, 2020, [Online]. Available: [Http://jurnal.iakmi.id/index.php/fitiakmi](http://jurnal.iakmi.id/index.php/fitiakmi)
- [2] S. N. A. Rahma Wardani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," Vol. 1, No. 2, 2020.
- [3] Cahya Dwi Agus, Ratnasari Tri Novia, And Putra Prasetya Yudi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta)," 2021. [Online]. Available: [Http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33](http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33)
- [4] Gilang Gumilar Dwiky, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Phintraco Sekuritas," 2022.
- [5] C. Islamiati, E. Sentosa, And M. Syafriana Effendi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Puma Cat Indonesia," 2021.
- [6] Wihelmina Cristin Ira A Gst I, Sudja Nengah I, And Widiadnya Made Bagus Ida, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Persada Pratama," Vol. 4, No. 1, 2023.
- [7] S. Karles. Erwan, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepribadian, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Bengkulu," 2023. [Online]. Available: [Www.jurnal.umb.ac.id](http://www.jurnal.umb.ac.id)
- [8] E. Alhadi, M. Z, And J. Bustan, "Pengaruh Pengalaman Kerja Praktek Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya," 2022.

- [9] R. N. Djunaedi And D. L. Gunawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan,” 2018.
- [10] Safitri Nurida Laily And Astutik Mardi, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja,” 2019.
- [11] S. Utomo, “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa.”
- [12] S. Langgeng Ratnasari And C. P. Winner, “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses,” *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, Vol. 5, No. 2, 2019.
- [13] B. Ajar *Et Al.*, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2021.
- [14] A. A. Hatmawan And S. Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. 2020.
- [15] Basuki, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif-Google Books*. 2021.
- [16] P. H. M. Ma And M. Si, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 2015.
- [17] S. S. Sinaga. Romatua. Sara, “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara,” *Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, Vol. 21, No. 1, 2021.
- [18] P. Abd. Halim, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat,” *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, Vol. 1, No. 1, 2020.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.