

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang dipercayakan pemerintah menjadi operator penyedia energi listrik di Indonesia. PT. PLN (Persero) ini bertanggung jawab untuk menyediakan pasokan energi listrik yang dibutuhkan semua kalangan industri (hulu dan hilir, dan perusahaan skala kecil menengah dan besar dan masyarakat umum. Dengan demikian tugas dan tanggung jawab dari perusahaan ini, mulai dari pembuatan/pembangunan pembangkit energi listrik, pengoperasian, pendistribusian melalui saluran transmisi dari pembangkit sampai ke konsumen.

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Medan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) salah satu unit kerja diwilayah Sumatra Utara yang bergerak pada jasa pendistribusian dan penjualan tenaga listrik. Misinya adalah untuk menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, menjadi tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi, dan menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka diperlukan kinerja karyawan yang baik, jika kinerja karyawan tidak maksimal maka. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkuneagara dalam Husain, (2022).

Menurut Rivai dan Sagala dalam Millah, (2020), menyatakan bahwa kinerja adalah kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan, bila kinerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan, sebab apabila kinerja karyawan menurun maka akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Tarwaka dalam Hasyim, (2020), mengemukakan bahwa beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang memiliki uraian tugas yang harus segera diselesaikan sesuai dengan ketentuan waktu penyelesaian. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaan dan kemampuan para karyawan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga berguna untuk mengetahui sejauh mana para karyawan mampu mengerjakan pekerjaan tersebut. Menurut Koesomowidjojo dalam Husain, (2022) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Siagian dalam Buulolo et al., (2021), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Menurut Fahmi dalam Hanifa dkk, (2019) mendefinisikan bahwa Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Keberhasilan kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat dilihat dari fluktuasi penilaian kinerja karyawan pada tabel I.1

Tabel I.1
Kriteria Penilaian Kinerja PT. PLN UP3 Medan

Unsur yang Dinilai	Skor Maksimal
I.Kemampuan Teknis	100
1. Kemampuan Kerja	90
2. Kecepatan Kerja	90
3. Daya tangkap	90
4. Efisiensi dan Efektifitas Kerja	90
5. Penguasaan Pekerjaan	80
6. Kualitas Kerja	90
II.Kemampuan Operasional	
1. Koordinasi Kerja	100
2. Pengambilan Keputusan	100
III.Hubungan Antar Manusia	90
1. Hubungan dengan atasan	80
2. Hubungan dengan Teman Sekerja	90
3. Hubungan Sosial	

Sumber : PT. PLN UP3 Medan, 2023

Tabel I.1 menunjukkan kriteria penilaian kinerja yang berisi unsur yang dinilai beserta skor maksimal dari tiap unsur pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan persemester dengan skor masing-masing unsur penilaian yang telah ditetapkan oleh unsur perusahaan.

Berikut nilai kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan selama 3 tahun terakhir.

Tabel I.2
Nilai Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan Tahun 2019-2021

Kriteria	Uraian	2019 (Orang)		2020 (Orang)		2021 (Orang)	
		I	II	I	II	I	II
Sangat Baik	91-100	15	12	20	21	27	30
Baik	76-90	8	10	17	14	15	20
Cukup	61-60	9	11	4	7	9	5
Sedang	51-60	5	4	4	5	2	4
Kurang	<50	-	-	-	-	-	-
Jumlah Karyawan		35	37	45	47	53	59

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Tabel I.2 menunjukkan penilaian kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) UP3 Medan yang dilakukan per 6 bulan (per semester). Jumlah karyawan yang mencapai nilai 91-100 pada tahun 2019 semester I ke semester II menurun dari 15 orang menjadi 12 orang, karyawan yang mencapai nilai 76-90 pada tahun 2019 semester I ke semester II meningkat dari 8 orang menjadi 10 orang, karyawan yang mencapai nilai 61-75 pada tahun 2019 semester I kesemester II meningkat dari 9 orang menjadi 11 orang, karyawan yang mencapai nilai 51-60 pada tahun 2019 semester I kesemester II menurun dari 5 orang menjadi 4 orang, karyawan yang mencapai nilai <50 pada tahun 2019 semestter I kesemester II tidak ada.

Jumlah karyawan yang mencapai nilai 91-100 pada tahun 2020 semester I ke semester II meningkat dari 20 orang menjadi 21 orang, karyawan yang mencapai nilai 76-90 pada tahun 2020 semester I kesemester II menurun dari 17 orang menjadi 14 orang, karyawan yang mencapai nilai 61-75 pada tahun 2020 semester I kesemester II meningkat dari 4 orang menjadi 7 orang, karyawan yang

mencapai nilai 51-60 pada tahun 2020 semester I kesemester II meningkat dari 4 orang menjadi 5 orang, karyawan yang mencapai <50 pada tahun 2020 semester I kesemester II tidak ada.

Jumlah karyawan yang mencapai nilai 91-100 pada tahun 2021 semester I kesemester II meningkat dari 27 orang menjadi 30 orang, karyawan yang mencapai nilai 76-90 pada tahun 2021 semester I kesemester II meningkat dari 15 orang menjadi 20 orang, karyawan yang mencapai nilai 61-75 pada tahun 2021 semester I kesemester II menurun dari 9 orang menjadi 5 orang, karyawan yang mencapai nilai 51-60 pada tahun 2021 semester I kesemester II meningkat dari 2 orang menjadi 4 orang, karyawan yang mencapai nilai <50 pada tahun 2021 semester I kesemester II tidak ada.

Berdasarkan dari data tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan stabil setiap tahunnya dan didominasi dengan peringkat “Sangat Baik” namun masih terdapat penurunan kinerja di beberapa peringkat. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, adapun karyawan yang mengalami penurunan kinerja disebabkan oleh beberapa hal yaitu atasan yang kurang menghargai kreativitas karyawan, terlalu banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, pekerjaan yang diberikan tidaksesuai dengan posisi yang karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja. Maka dari itu kinerja para pegawai sangat berpengaruh terhadap beban kerja yang diberikan kepada para pegawai. Pelayanan Teknik, pelayanan pelanggan, Administrasi, Operator Pembangkit Unit Layanan Pelanggan, terdapat beberapa fenomena terkait dengan variabel peneliti. karyawan mengatakan bahwa setiap bulannya mereka mempunyai target yang harus dicapai dan target tersebut harus dilaksanakan dengan baik. Setiap harinya mereka melakukan pekerjaan dengan giat agar targettarget tersebut bisa terlaksanakan. Seperti pada bagian pelayanan pelanggan beban kerja bisa disebabkan dari banyaknya jumlah keluhan pelanggan yang datang dari berbagai macam Unit Layanan Pelanggan, sehingga akan menambah jumlah pekerjaan mereka. Begitu juga dengan bagian pelayanan teknik yaitu untuk melayani berbagai macam

keluhan pelanggan yang ada di lapangan dan ditambah lagi dengan prtotes dari berbagai masyarakat mengenai kerusakan yang listrik di lapangan yang akan membuat mereka menjadi stress dan hal tersebut bisa menambah beban kerja mereka. Selain itu, pada bagian administrasi mereka juga ada tekanan seperti belum terselesaikannya laporan-laporan kegiatan setiap bulannya, sedangkan target-target kegiatan masih ada yang belum terselesaikan, dan mereka mendapatkan tuntutan dari atasan untuk segera menyelesaikan pekerjaan tersebut. Namun demi terciptanya kepuasan pelanggan dan tercapainya tujuan perusahaan, mereka tetap mengerjakan dengan sebaik mungkin. Berikut tabel target perusahaan yang tercapai dan belum tercapai.

Tabel 1.3
Target Yang Harus Dicapai PT. PLN (Persero) UP3 Medan Tahun 2019

No.	Key Performance Indicator	Target	Realisasi	Presentasi
1.	Penjualan tenaga listrik	54.21	40.66	102%
2.	Pendapatan penjualan tenaga listrik dari layanan khusus dan tarif multiguna	2.39	1.79	91%
3.	Peningkatan kendala jaringan			
	a. Siadi sesuai dengan kewenangannya	77.35	58.02	168%
	b. Saifi sesuai dengan kewenangannya	1.35	1.01	150%
	c. Engergy Not Served	1.47	1.10	22%
4.	Peningkatan layanan			
	a. Rumlah penggunaan aktif aplikasi PLN Mobile	986	739.5%	98%
	b. Response time atas keluhan			
	c. Recovery atas keluhan	1.5	1.5	183%
	d. Response time atas gangguan			
	e. Recovery atas gangguan	1.5	1.5	-170%

		24.86	24.86	159%
		48.88	48.88	159%

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Medan (2023)

Tabel 1.3 menjelaskan tentang Key Performance Indicator, yaitu untuk menggambarkan efektivitas atau kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan mencapai target-target yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat kita lihat bahwa secara keseluruhan ada beberapa target yang sudah tercapai dan ada juga beberapa target yang belum tercapai. Beberapa target yang belum tercapai yaitu seperti pendapatan penjualan tenaga listrik dari layanan khusus dan tarif multiguna dengan target 2.39 dengan realisasi 1.79 dan persentase yang dicapai 91%, Energy Not Served yaitu ekspektasi dari sebuah sistem tenaga listrik yang tidak bisa dipenuhi oleh pembangkit dalam waktu tertentu dengan target 1.47 dengan realisasi 1.10 dan persentase yang dicapai 22%, jumlah pengguna aktif aplikasi “PLN Mobile dengan target 986 dengan realisasi 739.5 dan persentase yang dicapai 98%, Recovery Time atas keluhan yaitu standar petugas PLN melayani keluhan pelanggan dengan target 1.5 dengan realisasi 1.5 dan persentase yang dicapai - 170%.

Selain beban kerja, stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, yang dimana stres kerja yang dialami karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah adanya tuntutan tugas yang dimana karyawan harus menyelesaikan tugasnya sesuai target setiap harinya yang telah ditentukan dalam kurun waktu tertentu, sehingga membuat karyawan stres karena tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan, sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan untuk mempertimbangkan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan

2. Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi penulis untuk menambah wawasan penulis mengenai beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai salah satu syarat akademik untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas HKBP Nommensen.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi serta masukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dibidang yang sama.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan dianggap merupakan bagian aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Kinerja karyawan sangatlah berarti bagi seluruh unit kerja yang berada dalam perusahaan. Adanya kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang berbeda dibanding dengan perusahaan yang tidak memiliki kinerja karyawan yang baik.

Menurut Mangkunegara dalam Rahayu (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir dalam Wijaya dkk (2021) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Robbins dalam Moulana et al., (2017) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi dalam Buulolo et al., (2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yaitu:

1. Faktor individu, meliputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas yang memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada karyawan, yang diberikan oleh pimpinan.
3. Faktor team meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
4. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

2.1.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins dalam Nur dkk, (2022) sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.2 Teori Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Karena beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada setiap pegawai dalam suatu organisasi dimana harus diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan oleh pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan terhadap pegawai sehingga tidak memberi pengaruh yang buruk terhadap pegawai.

Menurut sunyoto dalam Octavianti dkk, (2022) mendefinisikan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak, dan sebagainya. Menurut Munandar dalam Januarizki dkk, (2021) mendefinisikan beban kerja suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam batasan waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo dalam Husain, (2022) mendefinisikan bahwa beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat diambil kesimpulan, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Sinurat dkk, (2019), terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dan reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan, atau persepsi (faktor psikis).
2. Faktor Eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh perusahaan seperti : lingkungan kerja, tugas-tugas fisik dan organisasi kerja

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Ada beberapa indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo dalam Sinurat dkk, (2019), yaitu sebagai berikut :

1. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Contohnya, seorang karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin produksi. Sejauh mana pemahaman dan kemampuan karyawan dalam menguasai mesin-mesin produksi untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

3. Penggunaan waktu kerja

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

2.3 Teori Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Menurut Sunyoto dalam Yulianti et al., (2022) Stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik

yang berlebihan pada seseorang. Menurut Rivai dalam Wiryadharma, (2020) Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut Handoko dalam Hanim, (2016) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Siagian dalam Buulolo et al, (2021) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja merupakan tanggapan dari suatu proses, baik dari internal maupun eksternal yang berdampak pada tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai kepada batas atau melebihi batas kemampuan Afandi dalam Hartaroe et al., (2016).

Dari beberapa definisi stress di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi antara seseorang dengan lingkungan kerja yang dihadapinya yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Stress kerja akan mengakibatkan buruknya kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stress menurut Hasibuan dalam Bagus et al., (2015) diantaranya adalah :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang karyawan akan mendorong terjadinya stress kerja, karena karyawan dihadapkan dengan kondisi kerja yang menekan dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas – tugas yang sebenarnya tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut membuat tenaga dan pikirannya terkuras lebih banyak dari pekerjaan pada kondisi normalnya.
- b) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.

Pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengatur dan memerintah bawahannya. Pimpinan yang banyak menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Karyawan akan merasakan tertekan, takut dan gelisah jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinannya yang akan mempengaruhi jejak karirnya dalam perusahaan tersebut.

- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.

Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek penunjang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, bilamana dalam aspek tersebut terdapat masalah maka hal tersebut akan mendorong karyawan mengalami stres kerja karena hal tersebut dapat menghambat pekerjaannya .

- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang berada dalam lingkungan tersebut. Hubungan sosial yang tidak baik akan menyebabkan seorang individu merasa tidak nyaman ,jika hal tersebut di biarkan begitu saja maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

- e) Balas jasa yang terlalu rendah.

Setiap pekerjaan memiliki resiko dan tanggung jawab yang berbeda – beda. Di balik pekerjaan yang beresiko tinggi terdapat harapan seorang karyawan untuk mendapatkan imbalan yang tinggi juga atau sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Upah merupakan refleksi atau cara perusahaan menghargai karyawannya, dengan upah yang sesuai dan adil sesuai dengan beban kerja yang di tanggung akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Upah yang tidak sesuai membuat karyawan merasakan stres karena usaha yang diberikanya tidak setimpal dengan balas jasa yang diberikan perusahaan.

- f) Masalah – masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain – lain.
Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi , kondisi emosinya

cenderung tidak stabil dan sulit untuk fokus terhadap satu hal karena pemikirannya terbagi – bagi. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi dan di hadapkan dengan pekerjaan yang berat akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

2.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi dalam Qoyyimah et al., (2020) indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti suatu kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, hubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, memberikan gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur reorganisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan, organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Santoso dan Sri Widodo	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.	Beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).	Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda.	Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi UPAS Dishub Provinsi DKI Jakarta
2.	Qoyyimahe t al., (2020	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Beban kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3), Kinerja Karyawan	Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda,	Berdasarkan hasil uji F, nilai Fhitung sebesar 49,969 dan tingkat signifikansi sebesar

		Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.	karyawan (Y).	Uji t, dan Uji F, dan Koefisien Determinas i.	0,000, sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau 49,969 > 2,40 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi.
3.	(Ilham & Prasetio, 2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT	Stres kerja (X1), kinerja karyawan (Y).	Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis	Berdasarkan dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh

		Telkomsel Area 3.		deskriptif dan analisis regresi linier sederhana	stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Telkomsel Area 3
4.	(Ohorela, 2022)	pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.	Beban kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y).	Teknik analisi data yang digunakan analisis regresi linear berganda.	Kesimpulan penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.
5.	(Sinurat & Doloksaribu, 2019)	Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja	Motivasi (X1), beban kerja (X2), Kinerja	Teknik analisi data adalah analisis regresi linear	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi,

		karyawan	karyawan (Y)	berganda	beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	----------	-----------------	----------	---

Sumber : Penulis (2023)

2.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

2.5.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya dengan beberapa faktor yang didefinisikan sebagai masalah definisi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir mampu menjelaskan secara teoritis sekaligus juga bisa menjelaskan hubungan antara variabel independent dan variabel dependen.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan menurunnya kinerja. Dimana semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Menurut Munandar dalam Januarizki dkk, (2021), berpendapat bahwa Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja yang berlebihan, akan berpengaruh terhadap stres kerja dan berakibat mempengaruhi kinerja. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni beban kerja dan sisanya faktor-

faktor lainnya, dan dapat diartikan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

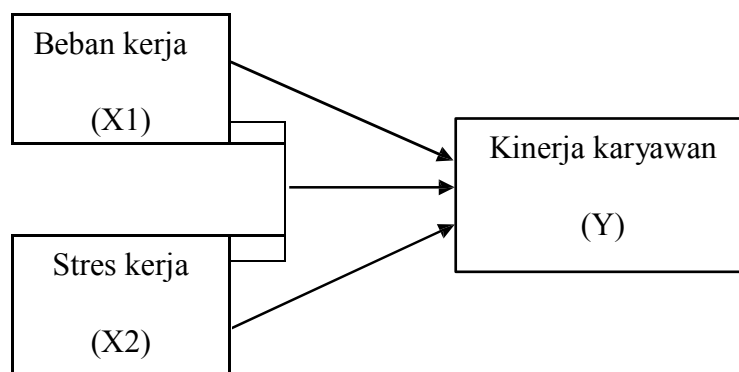
3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi merupakan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Arfani et, al (2018), kinerja karyawan merupakan hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh karyawan, seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu memperhatikan beban kerja. Beban kerja merupakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Mangkunegara dalam Arfani et, al, (2018), stres kerja merupakan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan

yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalahpahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya tidak sampai terjadi. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan.

Untuk mendapatkan pengertian dari gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual dari penelitian, yakni:



Gambar 1.1

Kerangka berpikir

2.5.2 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka berfikir diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan dari suatu variabel dengan variabel lainnya, pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berada di Jalan Listrik Nomor. 8, Petisah Tengah, Kota Medan, Sumatra Utara. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2022 sampai selesai .

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam Yuliantika, (2014), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya. Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini yang menjadi Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Medan sebanyak 60 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil oleh peneliti dari beberapa keseluruhan populasi yang sesuai dengan kriteria peneliti, menurut Sugiyono dalam Yuliantika, (2014). Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 60 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan cara teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 60 orang, maka dari itu seluruh karyawan ini dapat mengisi kuesioner yang telah disediakan peneliti.

3.3 Teknik Pengambilan Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian). Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan berkenaan dengan pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan telah dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data sekunder yang diperoleh dari berbagai bahan Pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan materi kajian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan dapat dilakukan dengan berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Untuk dapat memperoleh data dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan Kuesioner. Kuesioner merupakan

sebuah teknik pengumpulan data dari sejumlah orang atau responden melalui seperangkat pertanyaan untuk dijawab, jawaban-jawaban yang diperoleh kemudian dikumpulkan sebagai data, yang nantinya diolah dan disimpulkan menjadi hasil penelitian.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Beban kerja (X1)	Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.”(Koesmowidjojo).	1.target yang harus dicapai. 2.kondisi pekerjaan. 3.kerja standar (Koesmowidjojo).	Skala Likert
Stres kerja (X2)	Stres kerja merupakan tanggapan dari suatu proses, baik dari internal maupun eksternal yang berdampak pada tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai kepada batas atau melebihi batas kemampun. (Afandi)	1.tuntutan tugas. 2.tuntutan peran. 3.tuntutan antar pribadi. 4.struktur organisasi. 5.kepemimpinan (Afandi)	Skala Likert
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai	1.kualitas 2.kuantitas	Skala Likert

(Y)	dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Robbins)	3.ketepatan waktu 4.efektivitas 5.kemandirian (Robbins)	
-----	--	---	--

Sumber: Penulis (2023)

3.5.2 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan alat pengukur berupa Angket atau Kuesioner. Metode pemberian skor pada penelitian menggunakan skala likert.

1. SS : Sangat Setuju (5)
2. S : Setuju (4)
3. N : Netral (3)
4. TS : Tidak Setuju (2)
5. STS : Sangat Tidak Setuju (1)

3.6 Uji Validitas dan Reabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali dalam Nurcahyo dkk , (2018), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Suatu instrumen dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu $correlation\ r_{hitung} > r_{tabel}$ sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki nilai validitas rendah dengan $correlation\ r_{hitung}$. Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor variabel.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak maka ditetapkan kriteria statistik berikut ini :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.

b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Nurcahyo dkk, (2018), Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Alfa cronbach* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,60. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alfa cronbach* $>0,60$.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Nurcahyo dkk, (2018) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistic Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Dan dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari regional dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali dalam Nurcahyo dkk, (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya Variance Inflation Factor (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b. Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan / variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Apabila variabel berbeda, disebut heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat *scatterplot* atau dari nilai prediksi terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam peneliti ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah persamaan regresi linear berganda.

Bentuk Umum :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X1 : Beban Kerja

X2 : Stres Kerja

b1 : Koefisien Regresi Beban Kerja

b2 : Koefisien Regresi Stres Kerja

e : Standar Error

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu software SPSS 25.0 For Windows .

H₀ : b₁, b₂ = 0, Artinya variabel beban kerja dan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : b₁, b₂ > 0, Artinya variabel beban kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Variabel Beban Kerja

- a. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 maka diterima dan H_1 ditolak. Artinya beban kerja berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 maka ditolak H_1 diterima. Artinya beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Stres Kerja

- a. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 maka diterima dan H_1 ditolak. Artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 maka ditolak H_1 diterima. Artinya beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji-t dapat dilihat dari tingkat signifikansinya :

1. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 maka ditolak H_1 diterima.
2. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 maka diterima dan H_1 ditolak.

3.9.2 Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah variabe beban secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (dependen) terhadap variabel terikat (independen) maka taraf signifikan sebesar 5% atau $\alpha = 0.05$.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

$H_0 : b_1b_2 = 0$, Artinya sbegan kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : b_1b_2 \neq 0$, Artinya beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F dapat dilihat pada tingkat signifikannya yaitu :

- a. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 maka ditolak H_1 diterima.
- b. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 maka diterima dan H_1 ditolak.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Menurut Ghazali dalam Sugiyono (2017) menyatakan bahwa koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Nilai R^2 yang mendekati satu artinya variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mempermudah pengelolaan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengelolaan data SPSS.