

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI STRES KERJA PADA PT. KORIN TECHNOMIC**Fatkhuri¹****Andri Riyanto²**¹STIES Putera Bangsa Tegal

Email: fatkhuri906@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Cirebon

Email: riyantoandri652@gmail.com

ABSTRAK

Pada era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat di berbagai bidang kehidupan manusia, Salah satu persaingan yang ada adalah di bidang industri Furniture. Cirebon adalah salah satu kota di daerah Jawa Barat yang memiliki banyak potensi usaha rotan yang terkenal. Potensi usaha masyarakat salah satunya adalah kerajinannya, khususnya kerajinan yang berbahan dasar rotan yang kemudian dikelola oleh masyarakat ini sudah dikenal sampai mancanegara karena produk yang dihasilkan adalah produk berkualitas. Kurang lebih ada sekitar 80% kerajinan rotan di dunia ini berasal dari Kabupaten Cirebon.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, menurut (Sugiyono 2017) metode kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun hasil yang didapat pada penelitian ini antara lain Beban kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, lalu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang terakhir stres kerja memiliki peran sebagai mediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat di berbagai bidang kehidupan manusia, Salah satu persaingan yang ada adalah di bidang industri Furniture. Cirebon adalah salah satu kota di daerah Jawa Barat yang memiliki banyak potensi usaha rotan yang terkenal. Potensi usaha masyarakat salah satunya adalah kerajinannya, khususnya kerajinan yang berbahan dasar rotan yang kemudian dikelola oleh masyarakat ini sudah dikenal sampai mancanegara karena produk yang dihasilkan adalah produk berkualitas. Kurang lebih ada sekitar 80% kerajinan rotan di dunia ini berasal dari Kabupaten Cirebon.

Menurut (Ahmad Ahid Mudayana, 2010) beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif pada melakukan kerjanya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkait dan mempengaruhi perusahaan ini. Menurut Cohen (Sugiyanto, 2003) Bawha secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-

ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.

Beehr dan Franz (2002) stres sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Definisi lain dengan teori menurut Mangkunegara (2005) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Sebagaimana menurut Robert S. Feldman (1989) menyatakan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres adalah proses yang menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, menantang, membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku.

PT. Korin Technomic adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang furniture dan accessoris yang terletak di Palimanan Cirebon. Untuk memenuhi order dari buyer PT. Korin Technomic menerapkan overtime sebagai berikut :

Tabel 1
Intensitas Lembur

No	Bulan	Intensitas Lembur
1	Mei	36 Jam
2	Juni	32 Jam
3	Juli	24 Jam

Sumber : Divisi Personalia PT Korin Technomic

Berdasarkan data dari Divisi Personalia PT Korin Technomic tersebut menunjukkan bahwa adanya beban kerja yang tinggi yang dibebankan kepada karyawan, tingginya beban kerja tersebut mengakibatkan terjadinya stres kerja pada karyawan hal ini diperkuat oleh pernyataan manajer personalia PT. Korin Technomic yang mengatakan bahwa banyak karyawan yang beralasan ijin sakit.

Tabel 2

Absensi Karyawan

No	Bulan	Keterangan Sakit	Keterangan izin	Keterangan alfa	Total absensi
1	Mei	8	13	11	32
2	Juni	5	10	13	28
3	Juli	11	8	6	25

Sumber : Divisi Personalia PT Korin Technomic

Pada tahap ini diduga karyawan mengalami stres kerja. Dengan tingginya beban kerja dan stres kerja menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal diperkuat dengan pernyataan yang di dapat dari manajer personalia PT. Korin Technomic yang menyatakan bahwa kinerja karyawan diduga menurun.

Tabel 3

Penurunan Kinerja

No	Bulan	Target	Capaian Target
1	Maret	16.264 Kg	12.326 Kg
2	April	5.190 Kg	3.937 Kg
3	Mei	5.705 Kg	1.252 Kg

Sumber : Divisi Personalia PT Korin Technomic

Berdasarkan dari permasalahan-permasalahan yang terdapat di atas maka dengan ini penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI STRES KERJA”**

Uraian Teori**1. Beban Kerja**

Menurut (Hasibuan 2009) yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah keluarga. Menurut Cohen (Sugiyanto, 2003) Bawha secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Hal ini berarti beban kerja dapat diubah-ubah, yaitu dinaikkan atau diturunkan, dengan cara mengatur penggunaan energi. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor tugas diberikan disini termasuk faktor situasional.

Moekijat (2004) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu (atau beban kerja) dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif, beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja secara subyektif berkenaan dengan ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

2. Stres Kerja

Menurut Laundry seperti dikutip Vaithzal Rivai (2010) menyatakan stres kerja adalah ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Dan menurut Beer dan Masalah stres kerja didalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja pekerja mengalami beberapa gejala stres kerja yang dapat mengancam dan mengganggu kinerja mereka, seperti: mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerjasama, perasaan tidak mampu terlibat. Siagian (2001) mendefinisikan stress kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik.

3. Kinerja Karyawan

Menurut (Marhis, 2002) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Marhis, 2002). Dan menurut Mangkunegara (2004) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Suprihanto (dalam Srimulyo,1999) sebagai berikut : mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode Kuantitatif. Kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner dan wawancara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**1. Uji Validitas**

Tabel 4
Uji Validitas Beban Kerja

No. Instrumen	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,526	0,1755	Valid
Pertanyaan 2	0,524	0,1755	Valid
Pertanyaan 3	0,653	0,1755	Valid
Pertanyaan 4	0,708	0,1755	Valid
Pertanyaan 5	0,590	0,1755	Valid
Pertanyaan 6	0,558	0,1755	Valid
Pertanyaan 7	0,608	0,1755	Valid
Pertanyaan 8	0,443	0,1755	Valid
Pertanyaan 9	0,666	0,1755	Valid
Pertanyaan 10	0,497	0,1755	Valid
Pertanyaan 11	0,292	0,1755	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019.

Dengan menggunakan responden sebanyak 89, dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05), maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh $df = n - 2 = 89 - 2 = 87$, maka r_{tabel} = 0,1755 butir pertanyaan ini dikatakan valid jika r_{hitung} > r_{tabel}. Berdasarkan output SPSS dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas. angket variabel Beban Kerja dinyatakan valid.

Tabel 5
Uji Validitas Stres Kerja

No. Instrumen	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,383	0,1755	Valid
Pertanyaan 2	0,486	0,1755	Valid
Pertanyaan 3	0,717	0,1755	Valid
Pertanyaan 4	0,791	0,1755	Valid
Pertanyaan 5	0,622	0,1755	Valid
Pertanyaan 6	0,506	0,1755	Valid
Pertanyaan 7	0,408	0,1755	Valid

Pertanyaan 8	0,369	0,1755	Valid
Pertanyaan 9	0,559	0,1755	Valid
Pertanyaan 10	0,453	0,1755	Valid
Pertanyaan 11	0,791	0,1755	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019.

Dengan menggunakan responden sebanyak 89, dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05), maka nilai rtabel dapat diperoleh $df = n - 2 = 89 - 2 = 87$, maka $r_{tabel} = 0,1755$ butir pertanyaan ini dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan output SPSS dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel Stres Kerja dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 6
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,537	0,1755	Valid
Pertanyaan 2	0,502	0,1755	Valid
Pertanyaan 3	0,719	0,1755	Valid
Pertanyaan 4	0,788	0,1755	Valid
Pertanyaan 5	0,602	0,1755	Valid
Pertanyaan 6	0,518	0,1755	Valid
Pertanyaan 7	0,588	0,1755	Valid
Pertanyaan 8	0,464	0,1755	Valid
Pertanyaan 9	0,712	0,1755	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019.

Dengan menggunakan responden sebanyak 89, dan dengan taraf signifikan alpha 5% (0,05), maka nilai rtabel dapat diperoleh $df = n - 2 = 89 - 2 = 87$, maka $r_{tabel} = 0,1755$ butir pertanyaan ini dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan output SPSS dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

3. Uji Realibilitas

Tabel 7
Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
1.	Beban Kerja (X1)	0,782	0,1755	Reliabel

2.	Stres Kerja (M)	0,775		Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Z)	0,779		Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah Beban Kerja (X1) = 0,782, Stres Kerja (X2) = 0,775, dan Kinerja Karyawan (Y) = 0,779. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliable, apabila nilai Cronbach Alpha > 0,1755. Dan dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel Beban Kerja (X1) 0,782 > 0,1755, maka instrument beban kerja dinyatakan reliable. Variabel Stres Kerja (X2) 0,775 > 0,1755 maka instrument stres kerja dinyatakan reliable. Dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) 0,779 > 0,1755 maka instrument kinerja karyawan dinyatakan reliable.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8
Uji Realibilitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.998	.739		-2.705	.008
TOTAL BEBAN	.544	.057	.615	9.526	.000
TOTAL STRES	.329	.056	.379	5.874	.000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu: $Y = -1.998 + 0,544 x_1 + 0,329 x_2$. Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1 Konstanta (a = -1,998), artinya jika Beban Kerja dan Stres Kerja tetap maka Kinerja Karyawan berkurang 1,998.
- 2 Koefisien regresi (b1 = 0,554), artinya jika variable Beban Kerja meningkat 1 kali maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,544.

Koefisien regresi (b2 = 0,329), artinya jika variable stress kerja meningkat 1 kali maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,329.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.962	.961	1.056
a. Predictors: (Constant), TOTAL STRES, TOTAL BEBAN				
b. Dependent Variable: TOTAL KINERJA				

Sumber :Data Primer yang Diolah, 2019.

Berdasarkan output model summary diatas, diperoleh nilai R square sebesar 96,2%. Sedangkan sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

6. Uji Normalitas

Tabel 10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		89
Normal Parameters ^a , b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98857105
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.054
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari tabel diatas, didapat hasil Uji Normalitas dengan uji one sample Kolmogorov-smirnov z test, diperoleh nilai Kolmogorov-smirnov z test sebesar 0,200 > 0,05, maka data tersebut dikatakan mempunyai distribusi normal atau memenuhi persyaratan normalitas.

7. Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Uji Multikolinearitas

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

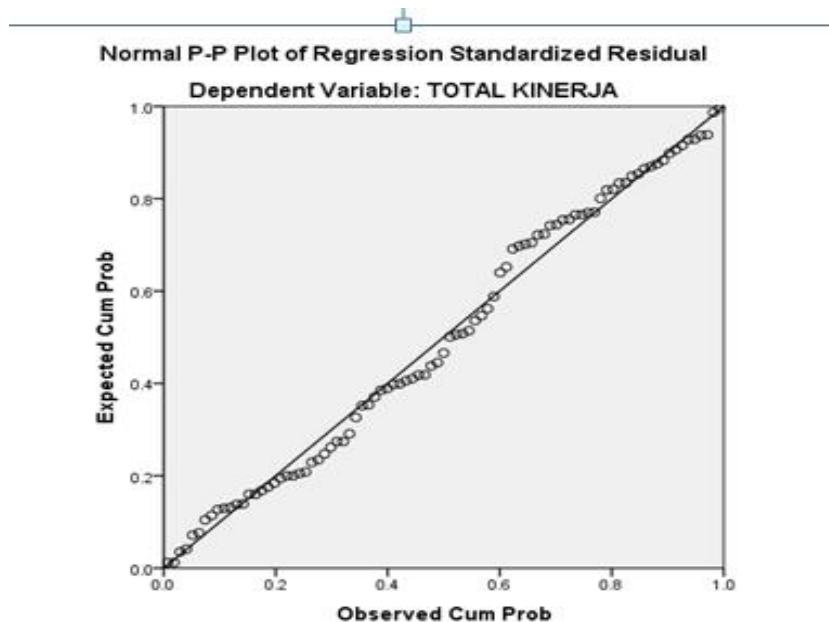
(Constant)	-1.998	.739		-2.705	.008		
TOTAL BEBAN	.544	.057	.615	9.526	.000	.107	9.366
TOTAL STRES	.329	.056	.379	5.874	.000	.107	9.366
a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA							

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada kolom VIF dari masing-masing variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

8. Uji Heteroskedastisitas

Dari output diatas diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Gambar 1
Scatterplot



Berdasarkan tampilan pada scatterplot bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu regression standardized residual. Oleh karena itu berdasarkan uji linearitas menggunakan metode analisa grafik. Model regresi yang terbentuk dinyatakan linear.

Tabel 12
Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.981 ^a	.962	.961	1.056	2.293
a. Predictors: (Constant), TOTAL STRES, TOTAL BEBAN					
b. Dependent Variable: TOTAL KINERJA					

Dari hasil output pada tabel di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2.293. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikan 0,05 dan jumlah data (n) = 89, serta $k=2$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai DL sebesar 1,6119 dan DU sebesar 1,7026. Hal ini menunjukkan bahwa DW hitung berada diantara DU dan $4-DL$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terjadi autokorelasi.

9. Uji t

Tabel 13
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.998	.739		-2.705	.008
TOTAL BEBAN	.544	.057	.615	9.526	.000
TOTAL STRES	.329	.056	.379	5.874	.000

$$T_{\text{tabel}} = df = n - k = (df = 89 - 2 = 87) \Rightarrow 1,98761$$

a. Hasil pengujian pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,526 dan t-tabel 1,98761 sehingga dapat disimpulkan bahwa $9,526 > 1,98761$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_1 diterima. Jadi variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,874 dan t-tabel 1,98761 sehingga dapat disimpulkan bahwa $5,874 > 1,98761$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat simpulkan H_0 ditolak, H_2 diterima. Jadi variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Uji Sobel Test

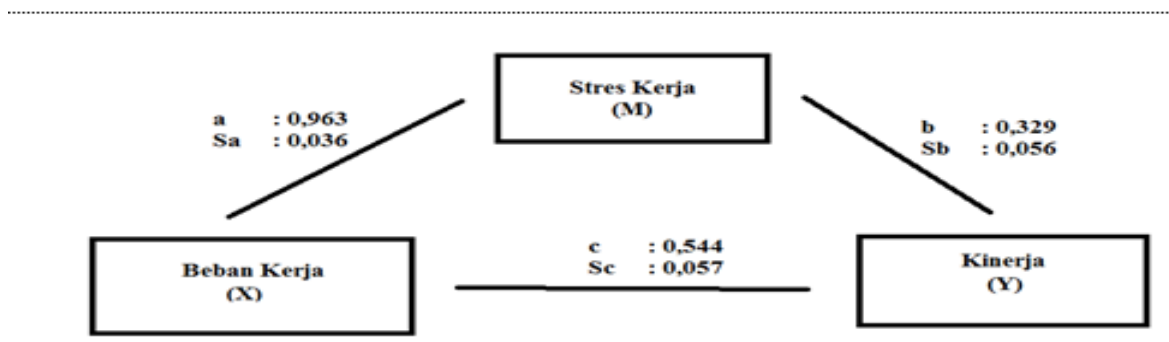
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.998	.739		-2.705	.008
	TOTAL BEBAN	.544	.057	.615	9.526	.000
	TOTAL STRES	.329	.056	.379	5.874	.000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.013	1.410		.719	.474
	TOTAL BEBAN	.963	.036	.945	26.978	.000

a. Dependent Variable: TOTAL STRES						
------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Gambar 2

Uji Sobel Test



Sab =

$$\sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa \cdot Sb} = \sqrt{(0,329)^2 \cdot (0,036)^2 + (0,963)^2 \cdot (0,056)^2 + (0,036) \cdot (0,056)}$$

$$= \sqrt{(0,108241) \cdot (0,001296) + (0,927363) \cdot (0,003136) + (0,036) \cdot (0,056)} =$$

$$\sqrt{0,000140 + 0,002908 + 0,002016} = \sqrt{0,0050645095} = 0,0711$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka dapat dilakukan dengan menghitung t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{a \cdot b}{Sab}$$

$$= \frac{0,963 \cdot 0,329}{0,0711}$$

$$= \frac{0,316827}{0,0711}$$

$$= 4,4560$$

Berdasarkan perhitungan, didapat nilai Z hitung sebesar 4,4560 yang artinya lebih besar dari nilai Z tabel ($4,4560 > 1,96$). Hasil ini memiliki arti bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel beban kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,12 yang berarti kondisi Beban kerja di PT. Korin Technomic dapat diinprestasikan memiliki nilai rata-rata yang Cukup Baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel beban kerja pada PT. Korin Technomic dapat dikatakan cukup baik. Untuk tanggapan responden terhadap variabel stres kerja memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,12 dengan demikian rata - rata intervalnya diantara 2,61 – 3,40 yang berarti variabel stres kerja memiliki nilai rata - rata yang cukup baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel stres kerja pada PT. Korin Technomic dapat dikatan cukup baik. Serta tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan memperlihatkan indeks rata - rata sebesar 3,15 dengan demikian rata - rata intervalnya diantara 2,61 – 3,40 yang berarti variabel kinerja karyawan dapat diartikan memiliki nilai rata - rata yang cukup baik. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel kinerja karyawan pada PT. Korin Technomic cukup baik.
2. Berdasarkan hasil Uji T diperoleh diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,526 dan t-tabel 1,98761 sehingga dapat disimpulkan bahwa $8,343 > 1,98761$ serta diperoleh nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, H_1 diterima. Jadi variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Korin Technomic.
3. Berdasarkan hasil Uji T diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,874 dan t-tabel 1,98761 sehingga dapat disimpulkan bahwa $5,874 > 1,98761$ serta diperoleh nilai signifikan $0,01 < 0,05$. Dapat simpulkan H_0 ditolak, H_2 diterima. Jadi variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Korin Technomic
4. Berdasarkan hasil Uji T diperoleh nilai t-hitung sebesar 26,978 dan t-tabel 1,98761 sehingga dapat disimpulkan bahwa $26,978 > 1,98761$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat simpulkan H_0 ditolak, H_2 diterima. Jadi variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT, Korin Technomic.

5. Berdasarkan hasil Sobel Test diperoleh nilai Z hitung sebesar 4,4560 yang artinya lebih besar dari nilai Z tabel $4,4560 > 1,96$. Hasil ini memiliki arti bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Korin Technomic.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman Yudha et al, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot”.
- Anisa Nenden Nur (2017) “Pengaruh stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.”
- Artadi Febri Furqon (2015) “Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari”.
- Arfani Moh. Rizal, Luturlean Bachruddin Saleh (2018) “Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sucofindo Cabang Bandung.”
- Artha Tri Hastutiningsih (2018) “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Stress Kerja (Studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)”
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Indah Liana Sari (2017) “Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press.”
- Julvia Cristine (2016) “Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja karyawan.”
- Larasati Mashara Suci et al “Pengaruh Konflik Peran Ganda (WORK FAMILY CONFLICT) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Sub Direktorat Sdm”.
- Monika Sinta “Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa”
- Putro, Sutowo, Setiawan, Bagus (2016). “pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. budi sehat Surakarta”.
- Rizky Denizia, Afrianty Tri Wulida (2018) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening”
- Tjibrata Reinhard Fernando, Lumanaw Bode, H.O Lucky Dotulong “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado”