

Analisis Pengaruh Work Stress dan Work Load Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Furniture

Bekti Setiadi¹ Adam Ramadhan² Silvy Sondari Gadzali³ Okma Yendri⁴ Rhena J⁵

Sekolah Tinggi Penerbangan Aviassi¹
Universitas Muhammadiyah Mamuju^{2,5}
Universitas Subang³
Universitas Musi Rawas⁴
Email: bekti_setiadi@yahoo.com¹

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan agar dapat memperoleh data tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoexim International, serta melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan kepada staf kantor PT. Indoexim International yang berjumlah 33 karyawan. Untuk memperoleh data primer, peneliti menyebarkan kuesioner kepada staf kantor PT. Indoexim International dengan sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari pihak PT. Indoexim International, buku-buku, dokumen, dan sumber lain yang dapat mendukung penelitian ini. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 2.5*, dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda, serta untuk menguji hipotesis penulis menggunakan uji t, uji F. berdasarkan dari hasil uji t pada variabel beban kerja dan stress kerja terdapat pengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil uji tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan kuantitas serta kualitas telah mampu dicapai karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggungjawabnya. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan yang bekerja memiliki prestasi serta kemampuan yang memadai. Oleh karena itu kinerja menjadi suatu hal yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan. Karena penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi terkait dengan kinerja karyawan. Agar karyawan dapat meningkatkan kualitas serta pengetahuan terkait dengan tanggungjawab dan tugas yang telah dibebankan. Setiap karyawan tentunya memiliki kinerja yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan diperlukan faktor yang mendukung kinerja karyawan agar dapat maksimal.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat beban kerja serta tingkat stres kerja karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan kemampuan yang karyawan. Jika kemampuan yang dimiliki karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka akan menjadikan sikap yang tidak bertanggungjawab dan cenderung meremehkan karena kemampuan yang dimiliki lebih tinggi dibandingkan dengan tanggungjawab yang diberikan, dan sebaliknya jika kemampuan karyawan kurang mendukung dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka dapat mengakibatkan kelelahan yang berlebihan karena karyawan harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki.

Beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Adanya beban kerja yang dirasa berat dapat berpengaruh terhadap psikis karyawan. Pengaruh psikis ini seperti meningkatnya stres kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mempunyai cara tersendiri dalam mencapai tujuan dengan lebih meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan sehingga dapat tercipta kesatuan dan tujuan bersama tanpa menimbulkan stress terhadap karyawan.

Stres adalah kondisi dimana seseorang akan mengalami ketegangan yang disebabkan oleh faktor-faktor, seperti diri individu itu sendiri, lingkungan luar dari individu. Selain itu, stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor ditempat kerja, seperti kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan menjadikan munculnya stres kerja. Karena individu merasa kurang percaya diri dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, maka hal tersebut berdampak pada kinerja. Kondisi stres ini dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis maupun biologis karyawan. Apabila kinerja karyawan semakin menurun akan berdampak pada perusahaan karyawan tersebut bekerja. Seperti menurunnya pendapatan perusahaan, dan lain sebagainya.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Indoexim International. PT. Indoexim International menjadi produsen sekaligus eksportir *teak outdoor* maupun *indoor furniture* untuk hotel, rumah, apartemen, *resort*, dan *cafe*. Perusahaan yang berkantor pusat di Jakarta ini memiliki fasilitas produksi di Jepara dengan luas sekitar 2,5 hektar, sehingga produk dari PT. Indoexim mampu menembus pasar negara lain.

Pada PT. Indoexim International terdapat 5 hari kerja full yaitu hari Senin-Jumat, dan untuk hari Sabtu dihitung setengah hari kerja. Dalam data absensi staff kantor, jumlah absensi paling banyak pada bulan Oktober yaitu sebanyak 29,5. Ini menandakan bahwa dalam bulan Oktober kinerja karyawan menurun karena tingkat absensi pada bulan tersebut sangat tinggi dibandingkan bulan lainnya. Fokus dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan yang merupakan variabel Y, sedangkan beban kerja dan stres kerja menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT. Indoexim International. Kinerja yang baik dalam PT. Indoexim International harus memenuhi standar kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian, kedisiplinan, kemampuan dalam menganalisis informasi yang diberikan, serta tingkat kemampuan dalam bekerja. Apabila karyawan dapat memenuhi standar kerja tersebut, maka karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam analisisnya berdasarkan kepada data numerikal (angka) serta diolah melalui metode statistika. Berdasarkan sumber lain penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai jenis penelitian yang lebih menitikberatkan kepada data empiris serta pengolahan datanya melalui hitungan angka.

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu objek atau subjek yang menjadi kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 33 orang dari staf kantor PT. Indoexim International. Sampel menurut Sugiyono adalah bagian yang menjadi populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu bagian dari keseluruhan populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 33 karyawan. Sehingga tidak perlu dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin.

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan yang digunakan berupa data kuesioner, serta dokumentasi. Kuesioner, Untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan informasi atau data yang paling umum dan sering digunakan. Hal tersebut dikarenakan sifatnya yang sederhana, serta mempermudah peneliti untuk menganalisis permasalahan pokok yang dihadapi. Studi Kepustakaan, bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel baik yang bersumber dari jurnal, buku dan lain sebagainya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Indoexim international mnejadi salah satu perusahaan yang berada di Kabupaten Jepara yang memproduksi *furniture* dengan tipe *indoor* ataupun *outdoor*. Pangsa pasar perusahaan ini adalah konsumen dari luar negeri terutama dalam bidang hotel, apartemen, *resort*, rumah, *cafe*, dan *restaurant*. PT. Indoexim International didirikan oleh Bapak Basuki Kurniawan pada tahun 1997, yang bertempat di Ngabul, Jepara. Kemudian pada tahun 2006 berpindah tempat tepatnya di Mambak, Jepara sampai saat ini, hal ini dilakukan untuk memperluas kapasitas produksi PT. Indoexim International.

Untuk memasarkan produknya PT. Indoexim International melakukan promosi melalui internet serta rutin mengikuti pameran *furniture*. Dalam berbisnis PT. Indoexim International memiliki 3 hal penting yakni menjual barang dengan kualitas yang bagus, menjual dengan harga yang masuk akal (*rasional*) dan membangun kepercayaan dengan produsen, distributor dan konsumen. Karena terus menjaga kualitas serta mampu mengeksport produk ke 5 benua yang meliputi 83 negara, PT. Indoexim International mendapatkan penghargaan sebagai perusahaan dengan tujuan ekspor *furniture* terbanyak pada tahun 2014.

Pembahasan

Berdasarkan uji secara keseluruhan dengan *SPSS 25.0* berkaitan dengan variabel dalam penelitian, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh dari Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji *t* dapat diketahui bahwa nilai probabilitas beban kerja 0.023 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta -0.300 maka diterima, yang artinya beban kerja berpengaruh secara negatif kepada kinerja karyawan. Berdasarkan indikator dari variabel beban kerja terhadap kinerja, terdapat indikator yang secara dominan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan, salah satu indikatornya yaitu target yang harus dicapai oleh karyawan, adanya target yang terlalu tinggi mengharuskan karyawan bekerja lebih ekstra untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini tentunya dapat membuat kelelahan yang berakibat menurunnya kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan Eka Wati Nurul Alifah diketahui bahwa terjadi hubungan secara negatif yang beban kerja terhadap kinerja karyawan, salah satu indikatornya adalah target pekerjaan yang harus dicapai menjadi indikator yang paling dominan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui seberapa besar beban kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini beban kerja berpengaruh sebesar -0.300 .

Dalam penelitian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena jika karyawan memiliki beban kerja yang terlalu berlebihan serta adanya tuntutan untuk menyelesaikan apa yang menjadi tanggungjawabnya hal tersebut akan menimbulkan kelelahan fisik maupun kelelahan secara mental, karena otak harus dipaksa untuk berpikir yang dapat mengakibatkan sakit kepala, atau gangguan psikologis lainnya. Meskipun dalam

bekerja seorang karyawan biasanya menargetkan apa yang ingin diselesaikan, namun jika apa yang ditargetkan tidak masuk akal dan tidak didukung dengan kemampuan yang memadai maka hal tersebut akan memberikan dampak negatif terhadap dirinya seperti meningkatnya stres karena harapan yang tidak tercapai.

2. Pengaruh dari Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan uji yang telah dilakukan pada stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan uji t dapat dijelaskan nilai probabilitas pada stres kerja 0.002 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta -0.620 . maka diterima, yang artinya stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sesuai indikator dari stres kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa terdapat indikator yang mempengaruhi yaitu kurangnya ketersediaan waktu. Ketersediaan waktu memberikan stres kerja karyawan, apabila waktu dalam menyelesaikan tugas dirasa kurang untuk menyelesaikan semua pekerjaan maka karyawan akan merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan dengan waktu yang singkat.

Dalam penelitian yang dilakukan Bunga Hidayah Payo bahwa terjadi pengaruh secara negatif dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Telekom Tbk Medan Kota, hal tersebut dapat dijelaskan dari F hitung $(36,832) > (3,132)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Sehingga dapat diketahui seberapa besar stres kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini beban kerja berpengaruh sebesar -0.620 . hal tersebut menandakan bahwa stress kerja berdampak terhadap kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti: beban kerja yang terlalu berat dan berlebihan, tuntutan serta tekanan yang melebihi kemampuan karyawan, tidak menguasai bidang pekerjaan yang digeluti, memiliki hubungan yang buruk dengan atasan atau rekan kerja, serta lingkungan kerja yang buruk.

Dari beberapa faktor diatas, dapat dijelaskan bahwa meningkatkan stres karyawan akan berdampak buruk terhadap apa yang dikerjakan karyawan, karena karyawan cenderung tidak fokus serta menurunnya konsentrasi yang berakibatkan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan setiap karyawannya baik itu dari tingkat beban kerja yang diberikan atau tingkat stres yang dirasakan karyawan, karena hal tersebut akan berdampak pada menurunnya pendapat perusahaan serta tidak tercapainya yang diharapkan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: Terjadi pengaruh antara variabel beban kerja kepada kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari uji t berdasarkan nilai probabilitas beban kerja sebesar 0.023 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta -0.300 . Dengan kata lain bahwa H1 diterima dengan pernyataan "terdapat pengaruh negatif beban kerja kepada kinerja karyawan pada PT. Indoexim International". Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel stres kerja memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dengan melihat probabilitas dari variabel stres kerja 0.002 lebih rendah dari nilai taraf signifikansi 0.05 dengan nilai koefisien beta -0.620 . Dengan kata lain bahwa H2 diterima dengan pernyataan "terjadi pengaruh negatif yang diberikan variabel stres kerja kepada kinerja karyawan".

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut: Setelah melakukan penelitian pada PT Indoexim international, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan beban kerja, stress kerja, sehingga mampu mengurangi tingkat beban kerja dan stres kerja yang dirasakan karyawan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan

peningkatan dari segi objek penelitian sehingga dapat dijadikan masukan atau rujukan perbaikan untuk instansi terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*.
- Andriani, Aster, et al. (2014, April). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 2.
- Batla Jerry, Samuel. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen pada Aparatur Pemerintah Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*.
- Chandra, Rini, et al. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*.
- Dja'akum, Cita Sari "Peer to Peer Lending Against Ease of Business Technology Acceptance Model (TAM) Approach", *Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 10, 2019.
- Effendy, Aidil Amin, et al. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Moderkand Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Haslida, et.al. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*.
- Kusnadi, I. H., et al. (2022). Peran Motivasi Ekstrinsik dan Pelatihan Digital Marketing dalam Meningkatkan Kinerja Pelaku UMKM di Belitung Timur. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 5025-5027.
- Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Murtiawati, Mawadah, et. al "The Impact Of Product Quality and Service Quality on Consumer Loyalty (A Case Study of Bandengan Rozal in Bandengan Village, Kendal District, Kendal Regency)", *Journal of Islamic Economics, Management and Bussiness*, Vol. 1, 2019.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Rizki, Mita Kurnia, et. al, "The Effect of Sustainability Report and Profitability on Company Value :Evidence from Indonesia Sharia Shares", *Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 10, 2019.
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofie, Fabiani, et al. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Menengah (Studi pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tannady, H., et al. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Jakarta Selatan). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6456-6465.
- Tannady, H., et al. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320-4335.
- Tannady, H., Lestari, N. C., Supriatna, D., & Mayasari, N. (2022). Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 6611-6624.
- Umar, Husaen. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Arcan.

Wanasaputra, Silvera. (2017). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Star-Up Bisnis*.