

PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sulastri¹, Onsardi²

Universitas Muhammadiyah Bengkulu^{1,2}
trisulas2605@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan menggunakan teknik analisis berganda. Hasil penelitian Strees Kerja menunjukkan nilai $t_{hit} < t_{\alpha/2}$ ($-6.829 < 2.0422$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negativ yang signifikan Strees Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel beban kerja (X_2) yaitu $t_{hit} < t_{\alpha/2}$ ($-2.461 < 2.0422$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,021 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negativ yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Simpulan, variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah strees kerja (X_1).

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja

ABSTRACT

This study emphasizes the analysis of work stress and workload on employee performance. The research method used is the saturated sample method using multiple analysis techniques. Work Strees Research Results research value $t_{hit} < t_{\alpha/2}$ ($-6,829 < 2.0422$) and ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0.050$), this indicates a significant negative relationship between Work Strees (X_1) on employee work results. Based on the t_{hit} test for workload variables (X_2), namely $t_{hit} < t_{\alpha/2}$ ($-2,461 < 2.0422$) and ($\text{sig } \alpha = 0.021 < 0.050$), this shows that there are significant negative differences between workloads and professional performance at the Honda Astra Motor Dealer Bengkulu City. Conclusion, the most dominant variable influencing employee performance (Y) is work stress (X_1).

Keywords: Workload, Employee Performance, Job Stress

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan

dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi.

Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Meujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang – kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri.

Honda (Astra Motor) adalah salah satu perusahaan Astra Internasional yang bergerak dibidang operations dengan produk sepeda motor Honda. Yang dulunya merupakan main distributor sepeda motor Honda. Saat ini Astra Motor merupakan main dealer yang mencangkup sebelas wilayah (region) di seluruh Indonesia. Salah satunya berada diwilayah Bengkulu.

Pada saat observasi awal yang dilakukan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu, peneliti mewawancarai Ifan Ardiansyah selaku kepala cabang (Branch Head) dan karyawan lainnya di Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu, tentang jumlah penjualan unit sepeda motor pada penjualan tiga bulan terakhir (Juli, Agustus, dan September). Wawancara dilakukan pada hari senin, tanggal 21 Oktober jam dua siang di Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Adapun hasil wawancaranya yaitu: bulan Juli 127 unit terjual, bulan Agustus 132 unit terjual dan bulan September 115 unit terjual.

Dengan melihat hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa penjualan unit sepeda motor tiap bulannya tidak stabil dimana ada penurunan penjualan pada bulan September. Hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan menurun, apabila kinerja karyawan bagus maka target bisa dicapai, dan penjualan tiap bulanya bisa meningkat. Sedangkan di Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu Kinerja karyawan menurun dikarnakan faktor stres dan beban kerja dalam bekerja untuk mencapai target penjualan, dan menghendel pekerjaan, pernyataan ini didapat pada saat mewawancarai karyawan di bidang marketing.

Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang. Termasuk kendala atau tuntutan yang di kaitkan dengan apa yang sangat diinginkanya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Faktor penghambat lain, terhadap kinerja karyawan adalah adanya tekanan yang

dirasakan oleh karyawan yang ditimbulkan oleh faktor organisasi. Dalam perkembangannya, ada beberapa faktor organisasi yang secara positif mampu menimbulkan stres ditingkat kerja. Diantaranya konflik, ketersaingan, beban kerja, situasi kerja, gaya kepemimpinan dan struktur organisasi.

Stres pada karyawan pun juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stres yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari dengan kesibukan dan beban kerja semakin bertambah. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka sangat perlu meminimalisir, stres kerja, dan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu, agar kinerja karyawan bisa maksimal dan meningkat.

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan. Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

Penyebab fisik (kebisingan dan kelelahan).

Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama. Selain kebisingan kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres, pergeseran prestasi, mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seseorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama. Kelelahan disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan aktivitas.

Suhu dan Kelembapan

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

Beban Kerja

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, Volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Sifat Pekerjaan

Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres. Selain itu ancaman pribadi juga mempengaruhi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya. Stres bisa terjadi ketidak mampuan seseorang untuk memacu pekerjaannya. Selain kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka tidak merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal seperti ini merupakan sumber stres bagi seseorang.

Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) yang menjadi indikator stress kerja yaitu:

Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan. Sebagai contoh, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau di lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

Tuntutan Peran

Bekerja dapat menjadi pengalaman yang sangat mengesankan, bagi banyak orang pekerjaan merupakan bagian yang cukup besar dari identitas mereka, namun terkadang pekerjaan merasa terganggu apabila muncul permasalahan pada pekerjaan tersebut. Sebagai contoh bila konflik rekan kerja timbul, konflik ini akan menjadi beban psikologis dalam pekerjaan beban tersebut dapat berubah menjadi depresi.

Tuntutan antar Pribadi

Kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja salah satunya adalah hubungan interpersonal yang tidak kondusif atau tuntutan antar pribadi yang dapat memicu konflik. Ini misalnya terlalu banyak terlalu banyak konflik antar individu, kurang bersahabat antar sesama, dan lain sebagainya.

Struktur Organisasi

Adalah sistem tugas, alur kerja, hubungan pelaporan, dan saluran komunikasi yang dikaitkan secara bersama dalam pekerjaan individual maupun kelompok.

Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, untuk itu ada beberapa sikap kepemimpinan dalam organisasi yang perlu diterapkan oleh seorang pemimpin, diantaranya menjalin kedekatan dengan anak buah.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Menurut Putra (2012), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kondisi Pekerjaan

Mencangkup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misal mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

Penggunaan Waktu

Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (*waktu lingkaran*, atau *waktu baku* atau *dasar*).

Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya pekerjaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu didalam sebuah organisasi. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang telah ditentukan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009, Onsardi, O., 2019). Menurut Sedarmayanti (2009), kinerja atau performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja atau penampilan kerja. Lebih lanjut bahwa kinerja itu adalah unjuk kerja karyawan pada suatu perusahaan yang merupakan pencerminan loyalitas mereka dimana mereka bekerja (Asmawi, M., 2017, Anjani, R., 2019, Onsardi, O., 2018)

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Prawirosentono (2008) adalah sebagai berikut:

Efektifitas dan efisiensi Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apa bila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidak puasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisah atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Alasan pemilihan ini bertujuan karena informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari sasaran yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki. Karyawan yang diteliti pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu yaitu berjumlah 30 orang yang bekerja di Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis kuantitatif, yaitu metode *multivariate analysis* yang menggunakan perhitungan statistik yang dianalisis menggunakan program SPSS versi 24. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2), terhadap kinerja (Y) dengan rumus:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

b₁ = Koefisien Variabel X₁

b₂ = Koefisien Variabel X₂

b₃ = Koefisien Variabel X₃

X₁ = Variabel pengaruh Stres Kerja

X₂ = Variabel pengaruh Beban Kerja

Y = Variabel terpengaruh kinerja

HASIL PENELITIAN

Pengujian Hipotesis

Tabel 1 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.635	2.673		3.231	.003
Strees Kerja	-.876	.128	-1.225	-6.829	.000
Beban Kerja	-.390	.158	-.441	-2.461	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24.0

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = $30-2-1 = 27$ (2.0422) setiap variabel sebagai berikut :

Strees Kerja yaitu $t_{hit} < t_{\alpha/2}$ ($-6.829 < 2.0422$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Strees Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu

Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel Beban Kerja (X_2) yaitu $t_{hit} < t_{\alpha/2}$ ($-2.461 < 2.0422$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,021 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.586	2	112.793	44.930	.000 ^b
	Residual	67.781	27	2.510		
	Total	293.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Strees Kerja
Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 44.930 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4.1708 yaitu ($44.930 > 4.1708$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Strees Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.635	2.673		3.231	.003
	Strees Kerja	-.876	.128	-1.225	-6.829	.000
	Beban Kerja	-.390	.158	-.441	-2.461	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 8.635 - 0.876 (X_1) - 0.390 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai Konstanta 8.635 mempunyai arti bahwa apabila variabel Strees Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 8.635 apabila variabel strees kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) sama dengan nol.

Koefisien Regresi X_1 , sebesar -0.876 mempunyai makna jika nilai variabel Strees Kerja (X_1) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0.876 dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) dianggap tetap.

Koefisien regresi X_2 , sebesar -0.390 mempunyai makna jika nilai variabel beban kerja (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0.390 dengan asumsi variabel strees kerja (X_1) dianggap tetap.

Dari hasil penelitian yang dilakukan paling dominan mempengaruhi variable kinerja karyawan (Y) adalah strees kerja (X_1) sebesar -0.876 dan beban kerja (X_2) adalah sebesar -0.390.

PEMBAHASAN

Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu merupakan salah satu perusahaan Astra Internasional yang bergerak dibidang operations dengan produk sepeda Motor Honda. Yang dulunya merupakan main distributor sepeda motor honda. Saat ini Astra Motor merupakan main dealer yang mencangkup sebelas wilayah (region) di seluruh Indonesia salah satunya di wilayah bengkulu.

Responden yang menjadi objek pada penelitian ini adalah semua karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Jumlah sampel yang digunakan didalam penelitian ini yaitu 30 responden. Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu didalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 19 orang atau 63,3%, karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia 20-29 tahun dengan jumlah 15 orang atau 50%.

Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil penelitian kinerja karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu sudah dikatakan Baik. Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu sangat disiplin. Dimana manajer selalu mengawasi karyawannya melalui cctv, sehingga karyawan selalu mengerjakan tugasnya dengan sangat baik, selain itu manajer juga sering memberi apresiasi kepada karyawannya apabila mereka mampu bekerja sesuai target pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu juga diharuskan untuk ramah terhadap konsumen, maupun tamu yang datang kepada perusahaan tersebut, hal ini adalah keharusan atau aturan yang dibuat oleh manajer kepada karyawannya, untuk membuat orang betah dan berpandangan baik kepada dealer honda astra motor kota bengkulu. dengan pengawasan manajer tersebut maka karyawan mengerjakan tugasnya semaksimal mungkin, dan tidak menggunakan waktu jam kerja untuk hal-hal yang lain, sehingga mereka bisa bekerja semaksimal mungkin.

Stres Kerja

Stres kerja yang dialami oleh karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu masih dalam kategori tinggi, hal ini disebabkan dimana mereka dituntut untuk mencapai target dalam bekerja, baik itu dibidang marketing maupun mekanik dan bidang lainnya, karyawan juga diawasi dan dipantau oleh manajer melalui cc tv, hal ini membuat karyawan tertekan dan merasa was-was dalam bekerja dan menimbulkan stres. Karyawan yang kurang baik dalam bekerja, bersantai-santai maka di saat itu juga mereka mendapat teguran.

Beban Kerja

Beban kerja yang dialami oleh karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu masih dalam kategori berat, hal ini disebabkan oleh Tugas yang diberikan oleh manajer kepada karyawan sering membebani, dilihat dari bidang mekanik jumlah unit sepeda motor yang diservis begitu banyak masuk tiap harinya, dan konsumen mengharuskan untuk diselesaikan pada hari itu juga.

Dan dibidang penjualan manajer selalu menuntut karyawannya untuk mencapai target. Pesangon karyawan sering diberikan sesuai target pekerjaan, dan penjualan.

Sedangkan karyawan sering tidak tercapainya target. Hal ini bebuat karyawan sangat terbebani dalam bekerja.

Pengaruh Strees Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rachel (2018) hasil penelitiannya dari hasil analisis korelasi antara stres kerja dan kinerja karyawan, dapat dilihat bahwa pearson correlation $-0,390$ dan nilai signifikasi $0,027 < 0,05$ yang artinya hasil angka variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan berkorelasi rendah dan terbalik. Artinya kalau stres kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun, dan jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola It Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka mengurangi potensi kerja karyawan.

Hasil Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Celine (2018) *the results of his research showed that work stress depressed employees and negatively affected their performance is greater than employees must be free from work stress so that performance increases. There are many stress factors experinced by employees of this institution, it is evident that too much stress negatively affects employee productivity. In hypothesis, stress has a negative impact on employee performance, when it reaches a cartain undesirable poit,*

Celine (2018) hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja membuat karyawan tertekan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka, untuk itu karyawan keuangan mikro harus bebas dari stres kerja agar kinerja karyawan meningkat. Ada banyak faktor stres yang dialami oleh karyawan lembaga ini terbukti bahwa stres berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, dalam hipotesis stres memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan ketika tidak mencapai titi tertentu”.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Sanjaya (2012) hasil penelitiannya menunjukkan hipotesis diuji menggunakan analisis regresi sederhana, nilai t_{hitung} X_1 sebesar -5.400 dengan nilai signifikansi $0,000$ jauh dibawah $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja, diterima. Pada penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika stres kerja tinggi maka kinerja

karyawan *marketing* dan *collection* akan rendah, ketika stres kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan tinggi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja memiliki pengaruh negativ terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai $t_{hit} < t_{\alpha/2}$ ($-2.461 < 2.0422$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,021 < 0,050$), maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima.

Untuk itu beban kerja perlu di minimalisir, semakin tinggi beban kerja yang di terima oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada kualitas kinerjanya dan menimbulkan turunya performa kinerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Jeky (2018) dari hasil analisis koefisien determinan, dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,171 dan apabila diubah dalam bentuk persen (%) maka nilainya menjadi 17,1% yang berarti pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17,1% sedangkan 82,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan total pengaruh sebesar 17,1%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arie (2015) hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa beban pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada tabel 2 di peroleh nilai koefisien sebesar 0,317 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,00 lebih kecil dari p value (0,05). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi sebagian antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan akan memicu timbulnya kejenuhan (*burnout*), yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riyan (2018) dari hasil penelitiannya disimpulkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan. Sehingga H_1 diterima berdasarkan hasil estimasi *inner weigh* untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien estimasi sebesar -0,60069 dengan t-statistik sebesar 3,10833 - 1.96% sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sutowoputro (2016) berdasarkan hasil penelitian persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 39,745 - 0,500X_1$. Nilai t hitung sebesar 4,150 dengan p -value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) pada saat konstan (tetap) berada pada posisi 39,745, sedangkan apabila variabel ini diangkat satu point maka dapat menurunkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,500. Dilihat dari p -value diketahui lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. Dilihat dari p -value diketahui lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Chandra (2017) berdasarkan hasil penelitiannya hasil persamaan regresi linier berganda diketahui beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Auto Cntral Finance Cabang Langsa. Hasil Uji T diperoleh pada variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Helanjutnya hasil uji F diketahui bahwa secara bersama-sama beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi diperoleh 0,263 atau 26,3 % dipengaruhi oleh kinerja. Dan sisanya sebesar 73, 7% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

1. Strees Kerja berpengaruh negativ, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.
2. Beban Kerja berpengaruh negativ, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.
3. Strees Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.
4. Berdasarkan uji korelasi didapat nilai $R = 0,877$ dan determinasi $R^2 = 0,769$ nilai mempunyai makna bahwa Strees Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,769 atau 76.9% terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada

Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.231 atau 23.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2(2)
- Arie, F. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1)
- Asmawi, M. (2017). The Effect of Compensation, Empowerment, and Job Satisfaction on Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599
- Celine, F. (2018). *Effects of Job-Stress on Employee Performance in an Enterprise a Microfinance Institution in Cameroon*. Thesis Centria University Of Applied Sciences Business Management
- Chandra, R. (2012). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Universitas Samudra, *Jurnal Manajemen dan keuangan*, 6(1)
- Jeky, K. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ansuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4)
- Mangkunegara, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Costing: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13
- Onsardi, O. (2019). *Effect of Empowerment on Employees Performance* (No. v7g9t). Center for Open Science
- Prawirosentono, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Devisi marketing dan Kredit. PT WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*
- Rachel, N. M. (2018). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2)
- Riyan, S. P. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dengan Job Stress sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardika*, 16(3), 414-429
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gremedia
- Sanjaya, F. (2012) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosi sebagai Emosi Sebagai Moderating Variable. *Jurnal Economic of Education*, 1(2)
- Sedarmayanti, S. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sunarso, S. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*, 4(1)
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps
- Sutowoputro, B. S. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta*. Publisng
- Suwanto, S., & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta