

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) DI KOTA BANTEN

Lila Khalila¹, Sere Novianti Manulu²
lilakhl02@gmail.com¹, seremanalu9@gmail.com²
Universitas Pamulang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Banten. Penelitian ini dilakukan terhadap 50 karyawan PDAM Kota Banten yang dipilih dengan metode sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This research aims to examine the impact of work stress and workload on employee performance at PDAM Banten City. The research was conducted with 50 employees of PDAM Banten City selected through a saturated sampling method. The results show that work stress and workload significantly affect employee performance.

Keywords: Performance of employees, Work Stress, Workload.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal dari karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Namun, berbagai faktor eksternal maupun internal dapat memengaruhi kinerja tersebut. Di antara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, stres kerja dan beban kerja menjadi dua hal yang sangat signifikan untuk diperhatikan.

Menurut Robbins (2003), stres kerja adalah respons tubuh terhadap tuntutan atau tekanan yang datang dari lingkungan kerja yang berlebihan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Sementara itu, beban kerja yang tinggi juga dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, serta berdampak pada kualitas hasil kerja. Menurut Mangkunegara (2013), beban kerja yang tidak seimbang antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang signifikan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Banten, sebagai penyedia layanan air bersih, memiliki tantangan besar dalam menjaga kinerja karyawan. Dengan adanya tekanan dan beban kerja yang tinggi, kinerja karyawan dapat terpengaruh. Hal ini penting untuk dianalisis agar perusahaan dapat mengetahui sejauh mana stres kerja dan beban kerja berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya, menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Banten. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi manajemen perusahaan untuk mengelola stres kerja dan beban kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut sugiyono (2016:52) uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner instrument yang valid mempunyai validitas tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid mempunyai validitas yang rendah. Dalam pengambilan keputusan uji validitas:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel valid. Taraf signifikan 5%.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tidak valid. Taraf signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dasar pengambilan keputusan ialah sebagai berikut:

- 1) Jika Cronbach Alpha > 0.6 dinyatakan reliable.
- 2) Jika Cronbach Alpha < 0.6 dinyatakan tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal.

b. Uji heteroskedasitas Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengantaran ke pengantaran yang lain.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai thitung lebih besar dari ttabel dan p value lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sebaliknya jika thitung lebih kecil dari ttabel dan p value lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikan dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan fhitung dengan ftabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

4. Koefisien Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel terikat, bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang biasanya dinyatakan dalam persentase (%) dan dinyatakan dengan r^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Hasil output SPSS untuk uji validitas ini memperlihatkan bahwa butir pernyataan kelima dari kecanggihan teknologi informasi memperoleh nilai sig, dibawah 0,05 atau 0,032 yang kesimpulannya tidak valid. Hal ini dikarenakan tidak valid ataupun tidak berpengaruh karena kurangnya responden.

		Correlations					
		X1.1	X2.2	X3.3	X4.4	X5.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.499*	-.209	.592**	-.342	.651**
	Sig. (2-tailed)		.025	.377	.006	.140	.002
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.499*	1	-.166	.784**	-.242	.762**
	Sig. (2-tailed)	.025		.484	.000	.304	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	-.209	-.166	1	-.166	.145	.121
	Sig. (2-tailed)	.377	.484		.483	.542	.612
	N	20	20	20	20	20	20
X4.4	Pearson Correlation	.592**	.784**	-.166	1	-.133	.850**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.483		.575	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X5.5	Pearson Correlation	-.342	-.242	.145	-.133	1	.153
	Sig. (2-tailed)	.140	.304	.542	.575		.521
	N	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	.651**	.762**	.121	.850**	.153	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.612	.000	.521	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reabilitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	95.2
	Excluded ^a	1	4.8
	Total	21	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.349	5

Berdasarkan tabel diatas jika nilai Cronbach alpha > 0,60 maka dapat dinyatakan Reliabel, tapi jika nilai cronbach alpha < 0,60 maka dinyatakan tidak Reliabel.

4. Uji klasik

Berdasarkan tabel dibawah jika dilihat hasil uji klasik tersebut belum dinyatakan valid, hal ini dikarenakan adanya kesalahan dalam membuat uji klasik sehingga belum dapat normal atau valid.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.233	.143	1.614

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.449	2	6.725	2.580	.105 ^b
	Residual	44.301	17	2.606		
	Total	57.750	19			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.354	5.184		4.505	.000
	x1	-.429	.193	-.485	-2.217	.041
	x2	.255	.253	.219	1.004	.329

a. Dependent Variable: y

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	18.93	22.19	20.25	.841	20
Residual	-3.185	3.640	.000	1.527	20
Std. Predicted Value	-1.568	2.302	.000	1.000	20
Std. Residual	-1.973	2.255	.000	.946	20

a. Dependent Variable: y

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Banten dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis variabel x1 (stres kerja) terhadap variabel y (beban kerja) secara constant 0,429 dengan nilai signifikansi 0,255 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara constant tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di pdam kota Banten Cabang Tangerang.
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis variabel x2 (beban kerja) terhadap variabel y (kinerja karyawan) secara constant tidak diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang.

3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pengaruh x1 (stres kerja) dan x2 (beban kerja) diketahui error dengan nilai 0,193 dan 0,253 Karena tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada pdam Cabang Tangerang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian kuesioner diperoleh rata-rata skor terkecil ada pada pernyataan nomor 4 yaitu “Upah yang diberikan tidak sesuai yang dijanjikan perusahaan”, dengan rata-rata 0,06 . Disarankan kepada pihak manajemen agar lebih teliti dan pemberiannya lebih konsisten dengan aturan yang dibuat dengan jelas sehingga setiap karyawan mendapatkan hak yang seharusnya didapat.
2. Dari hasil penelitian kuesioner diperoleh rata-rata skor terkecil ada pada pernyataan nomor 2 yaitu “Apabila karyawan mematuhi aturan perusahaan akan mendapatkan penghargaan”, dengan rata-rata 0,25. Dalam hal ini disarankan perusahaan mengadakan reward/penghargaan disetiap bulan agar semua karyawan lebih mematuhi aturan perusahaan yang telah ditetapkan agar lebih disiplin dalam pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja dan tidak adanya pekerjaan yang tertunda.
3. Dari hasil penelitian kuesioner diperoleh rata-rata skor terkecil ada pada pernyataan nomor 5 yaitu “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang diberikan”, dengan rata-rata skor 1,50. Dalam hal ini disarankan harus mempunyai skill/kemampuan yang lebih jika diberikan pekerjaan yang lebih berat dan harus bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan agar tidak terjadi kesalahan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar melakukan penelitian dengan jumlah populasi serta sampel yang lebih banyak lagi, sehingga data yang didapat bisa dikembangkan lebih baik. Dengan demikian hasil penelitian yang dibuat oleh peneliti selanjutnya dapat menggambarkan kecenderungan dari setiap variabel yang dibuat

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Armstrong, M. (2014). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Lu, H. (2017). “Workplace Stress and Job Performance: A Review.” *International Journal of Stress Management*, 24(3), 310–325.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.