



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 7516-7522

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sunindo Adipersada Bogor

Sanifah Novitasari Lingga, Yuni Pratikno, Yeti Rohayati

Akademi Sekertaris Manajemen Kencana Bandung (ASMKB)

sanifahnl@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sunindo Adipersada Bogor baik secara parsial maupun simultan. Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sunindo Adipersada Bogor sebanyak 35 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil dan teknik analisis data menggunakan adalah teknik analisis jalur dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa uji t variabel beban kerja terhadap kinerja dengan menggunakan batas signifikansi (α)=0,05 di peroleh nilai thitung = 5.091 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu <0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel stres kerja terhadap kinerja dengan menggunakan batas signifikansi (α)=0,05 di peroleh nilai thitung = 4.418 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu <0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai Fhitung sebesar 80.366 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sunindo Adipersada Bogor. Dari hasil uji R², menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R² sebesar 0.834 yang berarti bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh kerjasama tim dan komitmen sebesar 83.4% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja, Stres Kerja

1. Latar Belakang

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Dalam perusahaan memerlukan kinerja yang tinggi dan kemampuan kerja untuk mencapai suatu hasil atau tingkat keberhasilan dalam melaksanakan, menjalankan dan melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan dengan hasil seperti yang diharapkan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari dalam perusahaan maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti penurunan kinerja yang di alami akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja dan stress kerja. Beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengelola kedua faktor ini dengan baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada karyawan yang bisa menimbulkan overload dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam

waktu yang dibutuhkan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari [1] menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya.

Beban kerja merupakan suatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan tingkat pekerjaan yang banyak belum tentu mendapatkan tekanan kerja seperti karyawan yang bekerja dengan tingkat pekerjaan yang sedikit. Di samping tugas tambahan, beban kerja seorang karyawan juga sangat mempengaruhi waktu kerjanya. Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Adanya beban kerja yang berlebihan pada karyawan dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan.

Penulis menduga bahwa didalam terdapat beban kerja yang berlebihan dan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga pekerjaan juga tidak terlalu optimal, biasanya terjadi dikarenakan waktu yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan tidak cukup. Banyaknya beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan sehingga membuat karyawan menggunakan jam istirahat mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak terhitung lembur. Jika tidak dilakukan pekerjaan diluar jam kerja bisa jadi pekerjaan akan tertunda dan menumpuk sehingga membuat beban bagi karyawan. Sehingga stres muncul pada seseorang yang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu. Dengan begitu beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Divisi Keuangan dan Pemasaran menjadi divisi dengan tingkat stres dan beban kerja yang tinggi sampai Tahun 2024. Hal itu disebabkan oleh pekerjaan maupun tuntutan pekerjaan, Divisi Keuangan dan pemasaran memang memiliki jenis pekerjaan yang sulit karena menyangkut peningkatan perusahaan dan keuangan perusahaan, yang sangat berdampak pada jalannya perusahaan kedepannya, terlebih lagi pada pekerjaan ini dituntut untuk ketelitian yang tinggi serta waktu pengerjaan yang lebih sedikit. Oleh karena itu karyawan Divisi keuangan dan pemasaran lebih tinggi tingkat stres kerja dan berlebihan beban kerja daripada divisi lain.

Stress merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan dimana ketika karyawan merasa beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan timbulnya stress kerja. Dimana stress kerja merupakan suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seseorang merasa kondisi kerja yang buruk perasaan yang menekan atau merasa tertekan membuat karyawan akan menjadi mudah jatuh sakit dan stress kerja sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktifitas kerja dalam menghadapi pekerjaan. Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressors* hampir setiap kondisi pekerjaan dapat mengakibatkan stress pada karyawan tergantung pada reaksi karyawan terhadap stress tersebut. Ada dua katagori penyebab stress yaitu stress yang terjadi didalam perusahaan seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, frustasi dan konflik antar pribadi dan kelompok sedangkan dari luar perusahaan seperti kekuatiran finansial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan keluarga dan masalah fisik [2]. Stres kerja dapat dirasakan oleh setiap karyawan dalam perusahaan akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan, beban kerja dan tuntutan tugas yang banyak juga dapat merupakan pemicu stress yang dirasakan oleh setiap karyawan. Menurut [3] mengungkapkan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Stres kerja yang tinggi juga merupakan pengaruh pada karyawan yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, karyawan pun menjadi tidak efektif untuk melakukan kerjanya, sebagaimana beban kerja dan stres kerja saling berkait dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. 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.

Dari pendapat tersebut penulis menduga dapat diartikan jika karyawan yang diberikan beban kerja yang berlebih yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan karyawan itu sendiri. Karena kondisi stres dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi karyawan, yang bisa menutup pikiran positif karyawan ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan. Karyawan mengalami stress kerja disebabkan oleh besarnya dan terpenuhi tidaknya target pekerjaan yang diberikan. Banyaknya target pekerjaan yang harus dicapai maka terkadang karyawan sering berkerja hingga larut malam dan tak jarang hingga harus berkerja di saat libur. Jika mereka tidak mampu memenuhi target pekerjaan yang ditargetkan maka atasan akan memberikan tekanan bahkan teguran berat berupa

pemberhentian karyawan.

Akan tetapi jika stress kerja ini mampu dilewati oleh karyawan dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan dalam penempatan diri sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan karyawan akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stress kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil variabel beban kerja dan stress kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sunindo Adipersada Bogor.”**

2. Tinjauan Teori

2.1. Beban Kerja

Menurut [4] Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda

2.2. Stress Kerja

Menurut [5] Suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan

2.3 Kinerja

Menurut [6] Suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan seorang individu atau kelompok yang berkontribusi dalam membantu perkembangan dan kemajuan perusahaan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut [7] menjelaskan pengertian hipotesis sebagai berikut : Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sunindo Adipersada Bogor
- H₂ : Diduga Terdapat Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sunindo Adipersada Bogor
- H₃ : Diduga Terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sunindo Adipersada Bogor

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. [8] menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menyajikan data berupa angka-angka sebagai hasil penelitiannya. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, atau peristiwa saat ini. Metode deskriptif digunakan untuk membuat gambaran atau deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fenomena yang ada. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas & Reliabilitas

Menurut [9] uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur [10]. Dalam penelitian ini, uji validitas ini diuji dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 25.0 untuk menganalisa data berupa angka dengan menggunakan uji Pearson Correlation. Menurut [10] suatu pernyataan dalam sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidak apabila sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid. Namun, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung $\geq r$ tabel maka item dinyatakan valid. Begitupun dengan sebaliknya, apabila r hitung $\leq r$ tabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Menurut [11] reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh [11], yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,70$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan reliabilitas formulasi Cronbach Alpha ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 25.

Adapun hasil dari pengujian reliabilitas ini dapat dilihat pada Tabel di bawah:

Tabel 1. Uji Validitas Beban Kerja

No	Pernyataan	r Hitung (Pearson)	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	Saya merasa jumlah waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas adalah cukup	0.868	0.000	35	Valid
2	Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas sering kali tidak memadai	0.815	0.000	35	Valid
3	Saya sering merasa tertekan karena waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas	0.931	0.000	35	Valid
4	Jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan dalam sehari terasa sesuai dengan kapasitas saya	0.853	0.000	35	Valid
5	Saya sering merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan	0.853	0.000	35	Valid
6	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan tingkat keterampilan dan pengalaman saya	0.836	0.000	35	Valid
7	Saya sering merasa tugas-tugas yang diberikan terlalu sulit untuk diselesaikan dengan baik	0.914	0.000	35	Valid
8	Beban kerja saya menyebabkan tingkat stres yang tinggi	0.589	0.000	35	Valid
9	Saya merasa cukup mampu mengelola stres yang muncul dari beban kerja saya	0.623	0.000	35	Valid
10	Stres yang saya rasakan akibat tugas-tugas ini memengaruhi kinerja saya secara keseluruhan	0.686	0.000	35	Valid

Sumber: Hasil SPSS Versi 25.0 tahun 2024

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel beban kerja dengan r kritis $< 0,05$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

Sumber: Hasil perhitungan SPSS Ver. 25 2024

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.932 yaitu lebih besar dari 0,7 sehingga kuesioner item untuk variabel beban kerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Beban Kerja

No	Pernyataan	r Hitung	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
1	Saya merasa jumlah waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas adalah cukup	0.868	0.000	35	Valid
2	Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas sering kali tidak memadai	0.815	0.000	35	Valid
3	Saya sering merasa tertekan karena waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas	0.931	0.000	35	Valid
4	Jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan dalam sehari terasa sesuai dengan kapasitas saya	0.853	0.000	35	Valid
5	Saya sering merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya lakukan	0.853	0.000	35	Valid
6	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan tingkat keterampilan dan pengalaman saya	0.836	0.000	35	Valid
7	Saya sering merasa tugas-tugas yang diberikan terlalu sulit untuk diselesaikan dengan baik	0.914	0.000	35	Valid
8	Beban kerja saya menyebabkan tingkat stres yang tinggi	0.589	0.000	35	Valid
9	Saya merasa cukup mampu mengelola stres yang muncul dari beban kerja saya	0.623	0.000	35	Valid
10	Stres yang saya rasakan akibat tugas-tugas ini memengaruhi kinerja saya secara keseluruhan	0.686	0.000	35	Valid
11	Pekerjaan saya seringkali terlalu sulit untuk saya selesaikan dalam waktu yang ditentukan	0.726	0.000	35	Valid
12	Saya merasa bahwa beban kerja saya melebihi kemampuan saya	0.609	0.000	35	Valid
13	Saya merasa ada tekanan yang besar untuk memenuhi target yang saya ditetapkan	0.758	0.000	35	Valid
14	Saya merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0.658	0.000	35	Valid
15	Saya merasa hubungan saya dengan rekan kerja saya positif dan mendukung	0.557	0.001	35	Valid
16	Komunikasi di tempat kerja saya seringkali tidak efektif atau membingungkan	0.716	0.000	35	Valid
17	Kebijakan organisasi sering berubah dan sulit untuk diikuti	0.559	0.000	35	Valid
18	Kebijakan tentang penanganan stres kerja atau beban kerja sangat jelas dan mendukung	0.462	0.000	35	Valid
19	Pemimpin saya sering memberikan umpan balik yang konstruktif mengenai kinerja saya	0.542	0.000	35	Valid
20	Gaya kepemimpinan di tempat kerja saya cenderung otoriter dan kurang fleksibel	0.574	0.000	35	Valid

Sumber: Hasil perhitungan SPSS Ver. 25 2024

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel stres kerja dengan r kritis $< 0,05$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	10

Sumber: Hasil perhitungan SPSS Ver. 25 2024

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.751 yaitu lebih besar dari 0,7 sehingga kuesioner item untuk variabel stres kerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Stres Kerja

No	Pernyataan	r Hitung (Pearson Correlation)	Sig. (2- tailed)	N	Keterangan
1	Pekerjaan saya seringkali terlalu sulit untuk saya selesaikan dalam waktu yang ditentukan	0.726	0.000	35	Valid
2	Saya merasa bahwa beban kerja saya melebihi kemampuan saya	0.609	0.000	35	Valid
3	Saya merasa ada tekanan yang besar untuk memenuhi target yang saya ditetapkan	0.758	0.000	35	Valid
4	Saya merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0.658	0.000	35	Valid
5	Saya merasa hubungan saya dengan rekan kerja saya positif dan mendukung	0.557	0.001	35	Valid
6	Komunikasi di tempat kerja saya seringkali tidak efektif atau membingungkan	0.716	0.000	35	Valid
7	Kebijakan organisasi sering berubah dan sulit untuk diikuti	0.559	0.000	35	Valid
8	Kebijakan tentang penanganan stres kerja atau beban kerja sangat jelas dan mendukung	0.462	0.000	35	Valid
9	Pemimpin saya sering memberikan umpan balik yang konstruktif mengenai kinerja saya	0.542	0.000	35	Valid
10	Gaya kepemimpinan di tempat kerja saya cenderung otoriter dan kurang fleksibel	0.574	0.000	35	Valid

Sumber: Hasil perhitungan SPSS Ver. 25 2024

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel kinerja dengan r kritis $< 0,05$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

Sumber: Hasil perhitungan SPSS Ver. 25 2024

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.777 yaitu lebih besar dari 0,7 sehingga kuesioner item untuk variabel kinerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

4.2 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai artinya bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sunindo Adipersada Bogor. Hal ini berdasarkan tabel 5.45, menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 80.366 > F_{tabel} = 3.267$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunindo Adipersada Bogor.

Pembahasan hasil pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa kombinasi antara beban kerja dan stres kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai secara menyeluruh. Secara teoritis, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan psikologis individu apabila tidak diimbangi dengan kemampuan adaptasi dan dukungan organisasi yang memadai, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Namun, pada kondisi tertentu, tingkat stres kerja yang moderat justru dapat berfungsi sebagai motivational stressor yang mendorong peningkatan fokus dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Temuan ini memperkuat perspektif manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kondisi psikologis karyawan perlu dikelola secara seimbang melalui pengaturan target kerja, manajemen waktu, serta dukungan kepemimpinan yang efektif agar kinerja tetap optimal [12], [13]. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang memicu stres organisasi seperti tekanan deadline, konflik peran, dan beban administrasi yang berlebihan [14]. Oleh karena itu, implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah pentingnya perusahaan dalam merancang sistem manajemen beban kerja yang proporsional dan program pengelolaan stres kerja berbasis kesejahteraan karyawan, sehingga mampu meningkatkan performa kerja secara berkelanjutan sebagaimana dijelaskan dalam berbagai studi empiris sebelumnya [15].

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implikasi Kerjasama Tim Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kelas D Pondokgede Dinas Kesehatan Kota Bekasi. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Implikasi Kerjasama Tim terhadap kinerja RSUD Kelas D Pondokgede Dinas Kesehatan Kota Bekasi berdasarkan nilai $t_{hitung} = 3.884$. Maka terdapat implikasi positif dan signifikan antara Kerjasama Tim dan Kinerja Pegawai. 2). Implikasi Komitmen terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kelas D Pondokgede Dinas Kesehatan Kota Bekasi berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 4.678. Maka terdapat implikasi positif dan signifikan antara Komitmen dan Kinerja Pegawai. 3). Implikasi Kerjasama Tim dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kelas D Pondokgede Dinas Kesehatan Kota Bekasi berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 106.338 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Maka secara simultan variabel Kerjasama Tim dan Komitmen berimplikasi secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Referensi

- [1] Riny Chandra, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa," *J. Manaj. dan Keuang. Unsam*, vol. 6, no. 1, pp. 670–678, 2017.
- [2] T. H. Handoko, *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe, 2016.
- [3] S. Siagian, "Manajemen sumber daya manusia," *Yayasan Drestanta Pelita Indones.*, 2023.
- [4] H. Tarwaka, "Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja Edisi II," *Surakarta Harapan Press [in Indones. Lang.]*, 2015.
- [5] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. 2018.
- [6] S. P. Robbins and T. A. Judge, "Perilaku Organisasi Buku 1, Jakarta: Salemba Empat," *Hal*, vol. 256, p. 266, 2008.
- [7] P. Sugiyono, "Metode penelitian kombinasi (mixed methods)," *Bandung Alf.*, vol. 28, no. 1, p. 12, 2015.
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet, 2016.
- [9] I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang," *Terhadap Penghindaran Pajak Di Perusah. Manufaktur, Skripsi, Fak. Ekon. Univ. Indones. Jakarta*, 2011.
- [10] G. Imam, "Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS," *Semarang Badan Penerbit Univ. Diponegoro*, 2005.
- [11] I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro," *Ed. 9). Semarang Badan Penerbit Univ. Diponegoro*, vol. 490, 2018.
- [12] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. Boston, MA, USA: Pearson, 2017.
- [13] J. R. Schermerhorn, J. G. Hunt, R. N. Osborn, and M. Uhl-Bien, *Organizational Behavior*, 12th ed. Hoboken, NJ, USA: Wiley, 2010.
- [14] T. A. Beehr and J. E. Newman, "Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review," *Personnel Psychology*, vol. 31, no. 4, pp. 665–699, 1978.
- [15] A. Jex and T. Britt, *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, 3rd ed. Hoboken, NJ, USA: Wiley, 201