

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada BPJS Ketenagakerjaan Madiun)

Barokah Dwi Lestari¹, Apriyanti², Prima Utama Wardoyo Putro³)

¹Universitas PGRI Madiun

barokahdwilestari3@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

apriyanti@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

primautama@unipma.ac.id

ABSTRACT

This research aims to; (1) determine the effect of workload on the performance of BPJS Ketenagakerjaan Madiun employees; (2) knowing the effect of work stress on the performance of BPJS Ketenagakerjaan Madiun employees; and (3) knowing the effect of workload and work stress simultaneously on the performance of BPJS Ketenagakerjaan Madiun employees. The method used in this study is a quantitative method with multiple linear regression test techniques. The sample in this study were all employees of BPJS Ketenagakerjaan Madiun, totaling 30 people, with a total sampling technique. Data collection in the field was done by spreading the research instrument in the form of a questionnaire from each variable. Hypothesis testing in this study uses a partial significance test (t test), and the determinant coefficient test (R²). Overall, the results of this study are as follows: (1) Workload has a significant effect on the performance of BPJS Ketenagakerjaan Madiun employees. This is evidenced by the acquisition of the t- count value of $1.692 < t$ table (1.701); (2) Job stress has a significant effect on the performance of BPJS Ketenagakerjaan Madiun employees. This is evidenced by the acquisition of the t-count value of $1.688 < t$ table (1.701); and (3) workload and work stress have a simultaneous effect on the performance of BPJS Ketenagakerjaan Madiun employees. This is evidenced by the acquisition of the F-count value of 2.560 which is greater than the F-table (2.37).

Keywords: workload, work stress, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk; (1) mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun; (2) mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun; dan (3) mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik uji regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun yang berjumlah 30 orang, dengan teknik total sampling. Pengambilan data di lapangan dilakukan dengan menyebar instrumen penelitian berupa kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi parsial (uji t), dan uji koefisien determinan (R²). Secara keseluruhan, hasil dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t-hitung sebesar $1,692 < t$ tabel (1,701); (2) Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t-hitung sebesar $1,688 < t$ tabel (1,701); dan (3) Beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai F- hitung 2,560 lebih besar dari F-tabel (2,37).

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempengaruhi segala aspek di berbagai bidang, termasuk dalam suatu lembaga. Peningkatan mutu dan kualitas menjadiprioritas untuk mempertahankan eksistensi lembaga. Kelembagaan adalah sekumpulan norma dan kondisi-kondisi ideal (sebagai subyek dari perubahan dramatis) yang direproduksi secara kurang sempurna melalui kebiasaan pada masing-masing generasi individu berikutnya (Yustika: 2013:43). Dengan demikian kelembagaan berperan sebagai stimulus dan petunjuk terhadap perilaku individu mengenai perihal kinerja. Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Sumardjo & Priansa 2018:193).

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen lembaga, karena itu penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya (Sutrisno, 2011). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan membantu pihak manajemen dalam mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan visi misi lembaga (Swandari, Setiawina, & Marhaeni, 2017). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam melakukan pekerjaan tenaga kerja atau karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang membutuhkan aktivitas fisik dan mental. Pengertian beban kerja Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggungjawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Secara definitif, beban kerjadiartikan sebagai suatu tekanan yang dirasakan oleh karyawan sesuai dengan jenis pekerjaannya (Tarwaka, 2015).

Pada penelitian sebelumnya, bahasan studi tentang pengaruh beban kerja, stres kerja maupun kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan dari penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Wulan, dkk (2018) mengungkapkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja seseorang. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Indrawati, dkk (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat beban kerja. Sulaefi (2019) menemukan beberapa faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi adalah tingkat stres dan beban kerja yang ada. Ashfaq dkk. (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan secara simultan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank di Pakistan. Selaras dengan hasil temuan tersebut, Sariwulan (2018) juga menemukan adanya pengaruh kuat antara ketiga variabel. Selanjutnya guna memperoleh data terkini tentang bahasan yang akan dikaji dalam penelitian ini, melaksanakan kegiatan observasi di kantor BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Bertujuan untuk meninjau langsung perihal tugas dan tanggung jawab karyawan pada saat bekerja untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mengenai beban kerja dan stres kerjayang dialami setiap karyawan BPJS Madiun terhadap kinerja karyawan. Dari kegiatan observasi yang dilakukan peneliti diketahui bahwa adanya peningkatan mengenai stres kerja dan beban kerja yang dialami karyawan pada saat penyebaran Covid-19. Dikarenakan saat melonjaknya angka yang terkena Covid-19. Sehingga BPJS Kesehatan diberi penugasan khusus dari Pemerintah untuk melakukan proses verifikasi klaim rumah sakit atas pemberian pelayanan kesehatan akibat bencana wabah Covid-19. Dengan diembannya tugas dari pemerintah untuk penanganan Covid-19 berdampak terhadap kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi beban kerja dan stres kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kajian Teori

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Siagan, 2012). Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing- masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress* (Yuarto, 2014). Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Waluyo, 2013). Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stres kerja yang merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Lebih lanjut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa stres adalah persepsi seseorang terhadap situasi atau kondisi di

dalam lingkungan individu itu sendiri. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Nitisemito (2013), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu. Priansa dan Suwatno (2014) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesa

Beban kerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

Penelitian telah dilakukan oleh peneliti pendahulu untuk mengetahui apakah ada pengaruh persepsi kemudahan terhadap minat penggunaan dompet digital. Menurut (Permadi & Rinuastuti, 2020) Kemudahan Penggunaan memilikipengaruh positif dan signifikan terhadap minat menggunakan dompet digital. Menurut (Abrilia & Sudarwanto, 2020) Variabel Kemudahan secara positif dan signifikan memiliki hubungan terhadap minat menggunakan dompet digital. Hipotesis penelitian ini yaitu :

H1: Beban kerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian telah dilakukan oleh peneliti pendahulu untuk mengetahui apakah ada pengaruh persepsi risiko terhadap minat penggunaan dompet digital. Menurut (Priambodo & Prabawani, 2016) Persepsi risiko berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat menggunakan. Menurut (Agustina et al., 2018) Persepsi Risiko tidakberpengaruh terhadap minat menggunakan. Hasil yang lain menurut (Utami, 2020) Persepsi Risiko berpengaruh terhadap minat. Hipotesis penelitian ini yaitu :

H2: Stres Kerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Madiun Jl. Mayor Jendral DI Panjaitan No.10 Demangan, Kec. Taman, Kota Madiun. East Java 63119. Penelitian dilakukan dengan mengambil data dan melakukan wawancara kepada pihak HRD BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penentuan jumlah sampel penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua. sehingga teknik sampling yang digunakan ialah *total sampling* dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan di kota Madiun sebanyak 30 orang.

Pada penelitian yang bersifat kuantitatif alat analisis data dilakukan setelah mendapatkan data dari semua responden ataupun sumber lainnya sudah terkumpul lengkap. teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 23. Analisis data pada penelitian ini meliputi :

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, dan varian minimum (Sugiyono, 2014). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu per satu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias, dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Budiyono (2008), model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini ada 3 macam metode uji asumsi klasik yaitu pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data dalam sebuah penelitian. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-smirnov* Sugiyono (2014). Uji linieritas merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan terikat bersifat linier atau tidak. Pengujian ini digunakan sebagai syarat dalam analisis regresi linier (Sudjana, 2003).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinieritas. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* dapat mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang dipakai adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ (Sudjana 2003).

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian dilakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan aplikasi *Software SPSS 23 for Windows*. ada 3 metode yaitu: Analisis Regresi Linier Berganda Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2017:275). Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Analisis koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 – 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

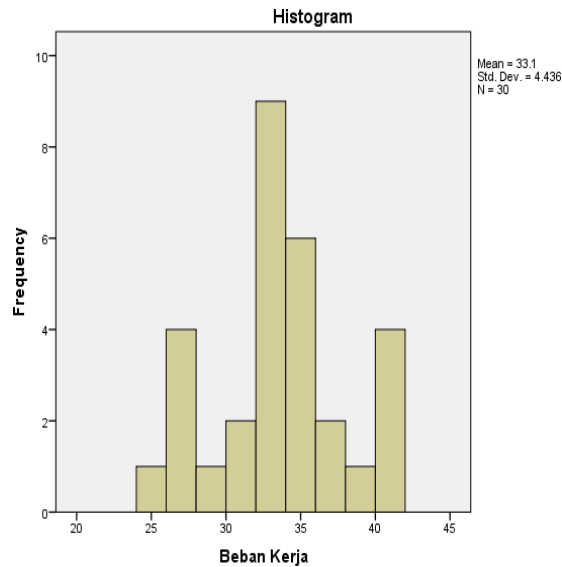
Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun yang berjumlah 30 orang. Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun.

Data Variabel Beban Kerja

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Tabel 1 Data Variabel Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25	1	3.3	3.3	3.3
26	3	10.0	10.0	13.3
27	1	3.3	3.3	16.7
29	1	3.3	3.3	20.0
30	1	3.3	3.3	23.3
31	1	3.3	3.3	26.7
32	5	16.7	16.7	43.3
33	4	13.3	13.3	56.7
34	2	6.7	6.7	63.3
35	4	13.3	13.3	76.7
36	1	3.3	3.3	80.0
37	1	3.3	3.3	83.3
39	1	3.3	3.3	86.7
40	3	10.0	10.0	96.7
41	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	



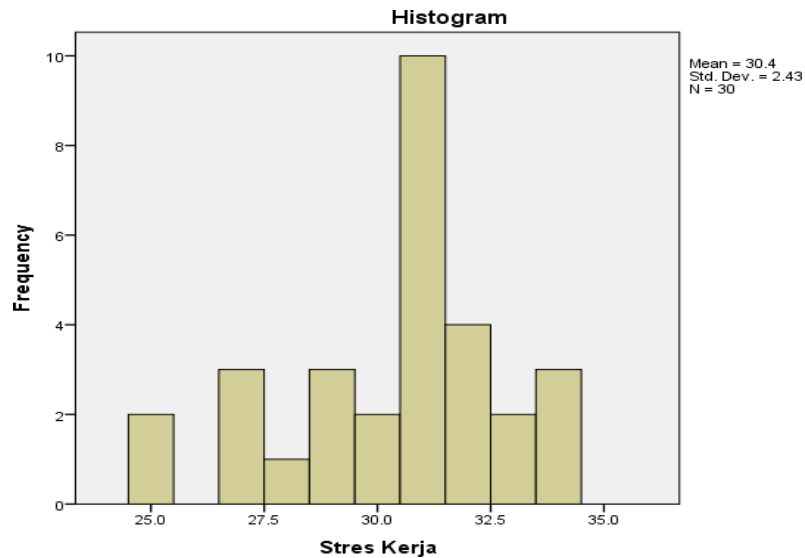
Berdasarkan tabel maupun histogram di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata variabel beban kerja yang diperoleh sebesar 33,1 dengan standar deviasi sebesar 4,436. Jika dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh, angka tersebut tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki tingkat beban kerja yang tidak sama satu sama lain dikarenakan posisi jabatan maupun tingkat tugas pokok yang mereka emban di BPJS Ketenagakerjaan Madiun.

Data Variabel Stres Kerja

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25	2	6.7	6.7	6.7
27	3	10.0	10.0	16.7
28	1	3.3	3.3	20.0
29	3	10.0	10.0	30.0
30	2	6.7	6.7	36.7
31	10	33.3	33.3	70.0
32	4	13.3	13.3	83.3
33	2	6.7	6.7	90.0

34	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	



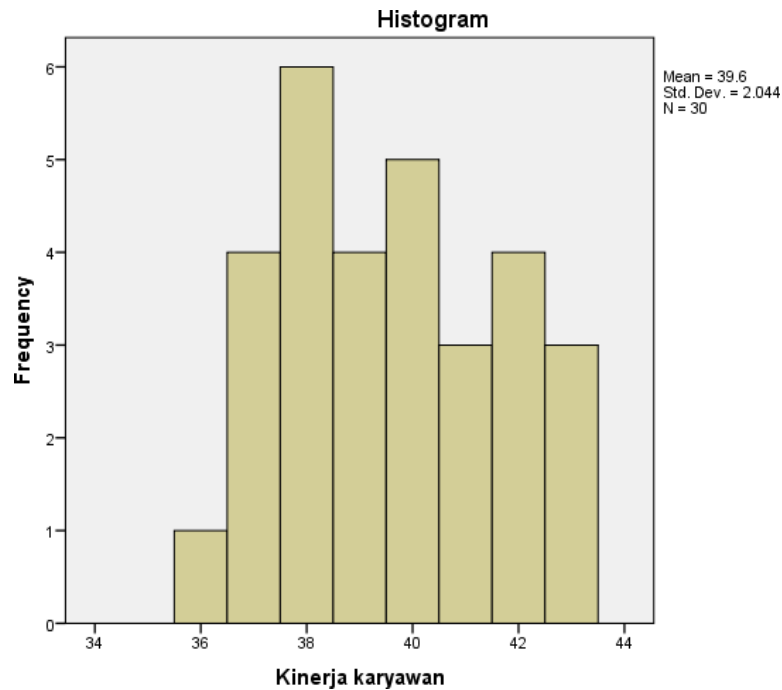
Gambar 2. Histogram Data Variabel Stres Kerja

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, perusahaan memiliki cara dalam mengelola tingkat stres yang dialami setiap karyawannya. Karena perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dalam meninjau setiap tugas ataupun individu karyawan BPJS Ketengakerjaan Madiun.

Data Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 36	1	3.3	3.3	3.3
37	4	13.3	13.3	16.7
38	6	20.0	20.0	36.7
39	4	13.3	13.3	50.0
40	5	16.7	16.7	66.7
41	3	10.0	10.0	76.7
42	4	13.3	13.3	90.0
43	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	



Berdasarkan tabel dan gambar di atas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun kurang optimal dalam melaksanakan tugas maupun tanggungjawab didalam pekerjaannya, dikarenakan faktor beban kerja dan stres kerja yang dialami berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun.

Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validasi

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Soal	r hitung	r tabel	Probabilitas	Ket.
Beban Kerja (X1)	1	0,453	0,361	0,04<0,05	Valid
	2	0,542	0,361	0,000<0,05	Valid
	3	0,374	0,361	0,000<0,05	Valid
	4	0,402	0,361	0,000<0,05	Valid
	5	0,467	0,361	0,000<0,05	Valid
	6	0,437	0,361	0,000<0,05	Valid
	7	0,379	0,361	0,000<0,05	Valid
	8	0,676	0,361	0,000<0,05	Valid
	9	0,645	0,361	0,02<0,05	Valid
	10	0,433	0,361	0,000<0,05	Valid

Stres Kerja (X2)	1	0,911	0,361	0,000<0,05	Valid
	2	0,940	0,361	0,000<0,05	Valid
	3	0,475	0,361	0,000<0,05	Valid
	4	0,834	0,361	0,000<0,05	Valid
	5	0,350	0,361	0,000<0,05	Tidak Valid
	6	0,910	0,361	0,000<0,05	Valid
	7	0,906	0,361	0,03<0,05	Valid
	8	0,388	0,361	0,000<0,05	Valid
	9	0,343	0,361	0,000<0,05	Tidak Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,453	0,361	0,000<0,05	Valid
	2	0,491	0,361	0,000<0,05	Valid
	3	0,383	0,361	0,000<0,05	Valid
	4	0,451	0,361	0,000<0,05	Valid
	5	0,454	0,361	0,000<0,05	Valid
	6	0,383	0,361	0,000<0,05	Valid
	7	0,431	0,361	0,03<0,05	Valid
	8	0,373	0,361	0,000<0,05	Valid
	9	0,363	0,361	0,000<0,05	Valid
	10	0,370	0,361	0,000<0,05	Valid
	11	0,430	0,361	0,000<0,05	Valid
	12	0,443	0,361	0,000<0,05	Valid

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden, pada butir soal nomor 5 dan 9 di kuesioner stress kerja memperoleh nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, sehingga pada item tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur, dikarenakan indikator pengelolaan pikiran-pikiran negative yang timbul dan penguasaan dalam mengelola kepentingan pribadi maupun kepentingan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun, sehingga menyebabkan tidak validnya data yang diolah. Selain itu, seluruh butir soal dinyatakan valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

b. Uji Reabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,942	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,863		Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,826		Reliabel

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize dResidual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87433282
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.103
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Berdasarkan data hasil penghitungan uji normalitas dengan metode KS di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa keseluruhan data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Unstandardized Residual * (Combined) Groups	88.214	23	3.835	.268
Unstandardized Predicted Value				
Linearity	.000	1	.000	1.000
Deviation from Linearity	88.214	22	4.010	.249
Within Groups	13.667	6	2.278	
Total	101.881	29		

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 1,000. Oleh karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih dari 0,05, maka model regresi untuk setiap variabel dinyatakan linier.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	45.473	3.394		8.376	.000		
Beban Kerja	.273	.091	.352	1.692	.001	.806	1.241
Stres Kerja	.377	.165	-.399	1.688	.000	.806	1.241

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Nilai signifikansi yang diperoleh dari masing-masing variabel kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun.

b. Uji t (Parsial)

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	45.473	3.394		8.376	.000		
Beban Kerja	.273	.091	.352	1.692	.001	.806	1.241
Stres Kerja	.377	.165	-.399	1.688	.000	.806	1.241

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel 11 Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja	1,692	1,701	t-hitung < t-tabel	H1 diterima
Stres Kerja	1,688	1,701	t-hitung < t-tabel	H1 diterima

- a) Berdasarkan tabel di atas, diperoleh t hitung sebesar $1,692 < t$ tabel (1,701) yang artinya H1a diterima. Hal ini mengandung pengertian bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Berdasarkan tabel di atas, diperoleh t hitung sebesar $1,688 < t$ tabel (1,701), yang artinya H1b diterima. Hal ini mengandung pengertian bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)**Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.463	.087	1.943

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa besarnya nilai koefisien / hubungan yaitu sebesar 0,743. Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinansi (R-square) sebesar 0,463, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 46,3.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil berupa t- hitung sebesar $1,692 < t$ tabel (1,701). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi, ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Madiun yang telah terbukti kebenarannya. Koefisien persepsi risiko (X2) sebesar 0,607 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ bertanda hasil tersebut signifikan. Hal ini memberi arti bahwa variabel persepsi resiko (X2) berpengaruh signifikan terhadap minat menggunakan (Y). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Irawati, dkk (2018) dan Hastutiningsih (2019) bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua, diperoleh hasil berupa t- hitung sebesar $1,688 < t$ tabel (1,701). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi, ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Madiun yang telah terbukti kebenarannya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Astianto (2014) dan Nasution (2017) bahwa stress kerja akan mempengaruhi aktivitas seseorang, terlebih pada hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga, diperoleh hasil bahwa F- hitung 2,560 lebih besar dari F-tabel (2,37). Hal ini bahwa hipotesis yang berbunyi beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Madiun yang telah terbukti kebenarannya. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Luturlean & Arfani (2018) menyimpulkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. (1) Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t-hitung lebih kecil dari t tabel. (2) Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai t-hitung lebih kecil t tabel. (3) Beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diusulkan beberapa saran. (1) Bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Madiun agar meningkatkan kinerja dengan lebih mempersiapkan diri dan meningkatkan kualifikasi dalam menghadapi setiap beban tugas maupun tanggungjawab. (2) Bagi pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Madiun Disarankan untuk selalu menelaah dan melakukan evaluasi terhadap Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan agar selalu menelaah dan melakukan evaluasi terhadap Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan agar beban kerja yang diberikan tidak melebihi kapasitas kemampuan karyawan dan memperbaiki kinerja karyawan yang lebih baik lagi. (3) Bagi peneliti lain hendaknya menambah variabel atau sampel penelitian sehingga menjadikan penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Erani Yustika Ekonomi Kelembagaan: Paradigma, Teori, Dan Kebijakan- Jakarta: Erlangga, 2013
- Astianto, Anggit Dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17
- Borg, W.R. & Gall, M.D. 1979. *Educational Research: An Introduction*. New York & London: Longman.
- Budiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian. Edisi Ke-2*. Surakarta. UNS Press
- Dzirusyidi Et Al. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indosawit Kecamatan Ukui Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. *E-ISSN 2527-8215*, 2(1), 90–100.
- Gibbons, R., And K.J. Murphy, (1990) Relative Performance Evaluation For Chief Executive Officers, *Industrial And Labour Relations Review*, Vol. 43 (3), (Pp 30- 51).
- Hardjana, A.M.(2006). Stres Tanpa Distres: Seni Mengolah Stres. Yogyakarta: Kanisius
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja. *Prosiding National Conference On Applied Business*, 1–8.
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Skripsi FE Hasanuddin, Makasar.
- Irawati, S. A., Cahyani, I. P., & Safrizal, H. B. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Pada Karyawan Outsourcing PT. Cahaya Bintang Plastindo Gresik. *Eco-Entrepreneurship*, 3(2), 37–53.
- Kreitner, Robert; Dan *Kinicki*, Angelo, 2005, "Perilaku Organisasi". Buku 1, Edisi. Kelima, Jakarta: Salemba Empat.
- Lindawati, R. (2014). Work Stress (Stres Kerja). *Widyaiswara Pusdiklat Bea Dan Cukai*, 20, 1–8.
- Lituhayu, R. (2008). Analisis Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Head Office) PT Lerindro Internasioan Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.
- Mahmudi. 2010. Manajemen Keuangan Daerah. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 1–10. *Mangkunegara*, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

- Margono. 2004. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Manuaba. 2010. Ilmu Kebidanan Penyakit Kandungan Dan KB . Jakarta : EGC
- Munandar. (2006). Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Dan Personal Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34. Retrieved From [Https://Media.Neliti.Com](https://Media.Neliti.Com)
- Musliha Fitri, A. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi Pada Karyawan Bank Bmt). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 2(1).
- Muttaqillah Dkk. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya Pada Kinerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa (BLUD) Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Unsyiah*, 4(ISSN 2302-0199), 144–153.
- Nasution. (2017). Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative (The Influence Of Work Stress , Work Satisfaction And Organi *Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII*(Desember), 1–23.
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nofrianda, R., Sari, E. Y. D., & Widiانا, H. S. (2020). Kinerja Kontekstual Dan Faktor- Faktor Yang Memengaruhi. *Psycho Idea*, 18(1), 45. [Https://Doi.Org/10.30595/Psychoidea.V18i1.6121](https://doi.org/10.30595/psychoidea.V18i1.6121)
- Noviansyah Dan Zunaidah. 2011. “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja”. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 9: 18. Palembang: Fakultas
- Philipus, S. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bumakumawa Di Kota Sorong. *Jurnal Ekonomi*, 6(2), 176–182.
- Prasetyarini, D. R., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Karyawan Pt. Parewa Asian Katering. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 4(3), 1–7.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE
- Purbaningrat Yo, P., & Surya, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 254931.
- Robbins SP, Dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Santika Sari. (2019). Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Nasa – Task Load Index Pada Karyawan Telkom Applied Science School Bandung. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri*, 5(2), 1–6. [Https://Doi.Org/10.36040/Jtmi.V5i2.272](https://doi.org/10.36040/jtmi.V5i2.272).
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan. *Journal Of*

Accounting & Management Innovation, Volume 2(Nomor 1), 67–89.
Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. In FE UI.
Simamora, Henry. 2000, Manajemen Pemasaran Internasional (Jilid 1), Jakarta :
Salemba Empat.