

PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG KOTA MADIUN

Kartika Dewi Puspita¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Universitas PGRI Madiun
kartikadewi476@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
metikasmike@unipma.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of workload, work stress and work discipline on the performance of BPJS Ketenagakerjaan employees at the Madiun City Branch Office. There are four variables that the author wants to examine, namely workload (X1), work stress (X2) and work discipline (X3) on employee performance (Y). The object of this research is all BPJS Ketenagakerjaan employees in Madiun City. The type of research used in this study is a quantitative approach. In research using multiple linear regression techniques. Sampling using Non Probability Sampling technique. The sample used was 40 respondents. Based on the research results, the significance is 0.05: (1). Workload has a significant effect on employee performance. The tcount value of 9.069 is greater than the ttable of 2.028 and the Sig. (0.000) < 0.05 then H0 is rejected and H1 is accepted. (2) Work stress has a significant effect on employee performance. The tcount value of 5.282 is greater than the ttable 2.028 and the Sig. (0.000) < 0.05 then H0 is rejected and H2 is accepted. (3) Work discipline has a significant effect on employee performance. The tcount value of 7.013 was obtained, which was greater than the ttable of 2.028 and the Sig. (0.000) < 0.05 then H0 is rejected and H3 is accepted.

Keywords: *Workload, Work Stress, Work Discipline And Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Madiun. Terdapat empat variabel yang ingin penulis teliti yaitu beban kerja (X1), stress kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun objek penelitian ini adalah diseluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Madiun. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Berdasarkan hasil penelitian signifikansi 0,05 : (1). Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai thitung sebesar 9,069 lebih besar dari ttable 2,028 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. (2) Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai thitung sebesar 5,282 lebih besar dari ttable 2,028 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak dan H2 diterima. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai thitung sebesar 7,013 lebih besar dari ttable 2,028 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H0 ditolak dan H3 diterima.

Kata Kunci: *Workload, Work Stress, Work Discipline And Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena sebagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas (Mansir *et al.*, 2021). Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya (Anggraini & Rosidin, 2021). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan, dan dengan adanya karyawan perusahaan akan lebih berkembang dan maju serta menjadi persaingan antara perusahaan-perusahaan lainnya (Kurniawan *et al.*, 2019). Pada dasarnya sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan kuantitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan, selain faktor penting lain seperti pemasaran maupun anggaran (Veronika *et al.*, 2021).

Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan (Aulia, 2021). Sebaliknya organisasi atau perusahaan mengharapkan para karyawan dapat berprestasi tinggi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif. Sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, malas bekerja yang dapat mengakibatkan kinerja para karyawan menjadi menurun, karena apabila kinerja karyawan menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi atau perusahaan (Pradana, 2019). Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan kinerja karyawan adalah BPJS Ketenagakerjaan di Kota Madiun. Dimana salah satu faktor yang terjadi ialah banyak karyawan di BPJS Ketenagakerjaan di Kota Madiun yang keluar dikarenakan banyak karyawan yang tidak bisa memenuhi target mereka dalam bekerja.

Hal tersebut disebabkan oleh tekanan kerja yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Madiun (Riadianto & Sridadi, 2021). Dimana karyawan yang mengalami tekanan kerja ialah karyawan yang mempunyai target yang berbeda disetiap tahunnya, dimana tekanan terjadi mulai dari target awal tahun, tengah tahun dan akhir tahun.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Huda & Azar, 2021).

Stress kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stress kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negatif (Ardiana *et al.*, 2021).

Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para

karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Fazira & Mirani, 2019).

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Norawati *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Ekhsan (2022) menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristianti *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Adianto & Sugiyanto, 2019).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Huda & Azar, 2021).

Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu transaksi antara sumber- sumber stress kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negatif (Ardiana *et al.*, 2021). Sedangkan menurut pendapat dari Sari & Rivai (2021) menjelaskan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2008:129) dalam Illanisa *et al.*, (2019) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Madiun. Dengan jumlah subjek 40 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan Teknik *Non Probability Sampling*. Dengan menggunakan sample jenuh yang dimana Teknik semua anggota digunakan sample. Instrument penelitian dalam bentuk kuisioner dengan menggunakan Skala *Likert*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji autokolerasi, uji heterokedastisitas, uji normalitas, selain itu juga menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Kuesioner terdiri dari 6 pertanyaan untuk variabel bebas beban kerja, 6 pertanyaan untuk variabel bebas stress kerja, 10 pertanyaan untuk variabel bebas disiplin kerja dan 8 pertanyaan untuk variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji validitas, maka korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari pada r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,3044$ maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan semua variabel dapat dinyatakan valid.

1. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel beban kerja yaitu:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,3044$	Keterangan
X _{1.1}	0,450	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.2}	0,700	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.3}	0,499	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.4}	0,527	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.5}	0,557	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{1.6}	0,627	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 1, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} X_{1.1} (0,450), X_{1.2} (0,700), X_{1.3} (0,499), X_{1.4} (0,527), X_{1.5} (0,557), X_{1.6} (0,627) yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,3044), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

2. Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X_2)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel stress kerja yaitu:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X_2)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,3044$	Keterangan
X _{2.1}	0,450	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.2}	0,700	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.3}	0,499	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.4}	0,527	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.5}	0,637	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{2.6}	0,630	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 2, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} X_{2.1} (0,450), X_{2.2} (0,700), X_{2.3} (0,499), X_{2.4} (0,527), X_{2.5} (0,637), X_{2.6} (0,630) yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,3044), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel disiplin kerja yaitu:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,3044$	Keterangan
X _{3.1}	0,458	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.2}	0,764	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.3}	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.4}	0,678	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.5}	0,463	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.6}	0,534	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.7}	0,764	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.8}	0,602	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.9}	0,678	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X _{3.10}	0,499	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 3, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} X_{3.1} (0,458), X_{3.2} (0,764), X_{3.3} (0,602), X_{3.4} (0,678), X_{3.5} (0,463), X_{3.6} (0,534), X_{3.7} (0,764), X_{3.8} (0,602), X_{3.9} (0,678), X_{3.10} (0,499) yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,3044), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel kinerja karyawan yaitu:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel} = 0,3044$	Keterangan
Y _{1.1}	0,500	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.2}	0,623	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.3}	0,559	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.4}	0,651	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.5}	0,629	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.6}	0,623	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.7}	0,559	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y _{1.8}	0,651	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 4, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} Y_{1.1} (0,500), Y_{1.2} (0,623), Y_{1.3} (0,559), Y_{1.4} (0,651), Y_{1.5} (0,629), Y_{1.6} (0,623), Y_{1.7} (0,559), Y_{1.8} (0,651) yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,3044), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan oleh peneliti adalah SPSS versi 25 dengan menggunakan *Alpha Cronbach* > 0,7 (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji reliabilitas tersebut.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,782	0,6	Reliabel
Stress Kerja (X ₂)	0,732	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,812	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,746	0,6	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa semua variabel > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana instrumen dikatakan normal jika nilai sig. $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji normalitas tersebut.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09084249
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,067
	Negative	-,189
Test Statistic		,189
Asymp. Sig. (2-tailed)		,383 ^{c,d}

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

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 6, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,383 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013), cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji multikolinearitas tersebut.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,758	,706		1,073	,286		
	Beban Kerja	,855	,094	1,005	9,069	,000	,265	8,498
	Stress Kerja	,493	,093	,462	5,282	,000	,304	9,645
	Disiplin Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000	,437	7,277

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 7, diketahui hasil perhitungan bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel beban kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) memiliki nilai $VIF < 10$. Dari ketiga variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *tolerance* variabel beban kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) memiliki nilai $> 0,1$. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi digunakan untuk membuktikan apakah ada model regresi linear terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan sebelumnya (Ghozali, 2018). Apabila terjadi adanya autokorelasi maka terdapat adanya masalah dalam autokorelasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson*. Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,962 ^a	,925	,922	1,11357	1,888

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,888 sedangkan teori tabel dw dengan $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data $n = 40$ serta $k = 4$ diperoleh nilai dl sebesar 1,2848 dan du sebesar 1,7209. Nilai dw berada pada daerah $du < d < 4-du$ yaitu $1,720 < 1,888 < 2,280$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokolerasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mengecek didalam model regresi terjadi perbedaan *variance* dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila *variance* dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya tidak berubah, maka dikatakan Homoskedastisitas serta apabila tidak sama dikatakan Heteroskedastisitas. Model regresi yang bagus ialah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas yaitu:

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Beban Kerja (X_1)	0,630	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Stress Kerja (X_2)	0,793	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X_3)	0,802	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada tabel 9, diketahui bahwa probabilitas pada setiap variabel mempunyai angka yang lebih besar daripada 0,05 (*alpha*).

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi. Berikut hasil uji regresi linier berganda tersebut.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,758	,706		1,073	,286
Beban Kerja	,855	,094	1,005	9,069	,000
Stress Kerja	,493	,093	,462	5,282	,000
Disiplin Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji parsial tersebut.

Tabel 11 Hasil Uji Parsial t (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,758	,706		1,073	,286
Beban Kerja	,855	,094	1,005	9,069	,000
Stress Kerja	,493	,093	,462	5,282	,000
Disiplin Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel stress kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sebuah kemampuan model yang menjelaskan variasi variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,925	,922	1,11357

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja

Sumber: Output SPSS, 2021

Menurut Ghazali (2018) pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,922 atau 92,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel beban kerja (X_1), variabel stress kerja (X_2) dan variabel disiplin kerja (X_3) mampu menjelaskan sebesar 92,2% terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,069 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 **diterima**. Hal ini berarti hipotesis **diterima**. Artinya, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kota Madiun. 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 turunnya performa kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Norawati *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan di Kota Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,282 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 **diterima**. Hal ini berarti hipotesis **diterima**. Artinya, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kota Madiun. Sumber daya manusia adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan (Rolos *et al.*, 2018). Jika karyawan yang mengalami stress dengan kerja akan timbul keputusan yang tidak terwujud dari pekerjaannya maka pemimpin perusahaan pada hal-hal yang merugikan ini dapat diatasi dengan cepat (Lastriani, 2018). Orang yang timbul stress akan menjadi *nervous*, emosi, agresif yang tidak kooperatif. Kalau stress kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Ekhsan (2022) menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan di Kota Madiun

Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,013 lebih besar dari t_{tabel} 2,028 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 **diterima**. Hal ini berarti hipotesis **diterima**. Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan di Kota Madiun. Hasil tersebut juga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristianti *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja, stress kerja dan disiplin kerja Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
- Anggraini, N. S., & Rosidin. (2021). Peran Pengelola Kelembagaan Usaha Mikro Kecil Menengah Saat Pandemi Covid-19 Studi Dinas Perindustrian Perdagangan *Jurnal Manajemen Publik & Kebijakan Publik ...*, 3(September), 52–65.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja

- dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 1–14.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99.
- Ariantini, P. O., & Susila, B. P. E. (2020). *Stress Kerja Mahasiswa Tata Hidangan Tahun Akademik 2019/ 2020 Dalam Penyusunan Laporan On The Job Training Selama Pandemi Covid 19*. 2507(February), 1–9.
- Aulia, N. P. (2021). *Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati)*. 1–13.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13–17.
- Belti, J., & Osnardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Fathurrochman, I., Endang, Bastian, D., Ameliya, M., & Suryani, A. (2021). Strategi Pemasaran Jasa pendidikan dalam Meningkatkan Nilai Jual Madrasah Aliyah Riyadus Sholihin Musirawas. *Islamic Education Manajemen*, 6(1), 1–12.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76.
- Febriana, A., & Kustini. (2022). *Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera*. 5(3), 656–664.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Wijandari, A. (2022). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Beringin Life di Jakarta*. 1(1), 41–48.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101.
- Kurniawan, M. I., Lamsah, & Zamilah, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indocitra Niaga Jaya Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2, 1–10.
- Kusumaningsih, D., & Riauwanto, S. (2021). Analisis Motivasi, Disiplin Dan Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 1(2), 439–456.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, 4(1), 249–258.
- Lastriani, E. (2018). Pengaruh Stress Dan Intensif Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada RSUD Selasih Kabupaten Pelalawan. *JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 13(1), 1–7.
- Mansir, F., Abas, S., & Kian, L. (2021). *Sarana Dan Metode Pembelajaran Efektif Peserta Didik Di Sekolah Dasar Era Digital*. 4(1), 6.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158–164.
- Muhtar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan *Ekonometrika: Jurnal Ekonomi, Manajemen ...*, 1(1), 68–78.
- Muntasir, & Konadi, W. (2022). *Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen)*. 3(5), 48–56.
- Muzaki, I. A., Mujahidah, & Erihadiana, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan*. 2(2), 14–31.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106.
- Nugroho, Y. H., & Fahlefi, W. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. 13, 76–86.

- Nurhasanah, Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456.
- Oktavia, W., Sucipto, A., & Rusliyawati. (2021). *Rancang Bangun Aplikasi E-Marketplace Untuk Produk Titik Media Reklame Perusahaan Periklanan (Studi Kasus : P3I Lampung)*. 2(2), 8–14.
- Olivia, Augie, S., Caroline, & Rostin, C. F. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Vayata Senada Cemerlang. *Inti Kebun Sejahtera. BISMA (Business and Management)*, 5(2), 120–129.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373.
- Pradana, M. R. A. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. *M. Rafieq Adi Pradana, S.E., M.M.*, 3(2), 58–66.
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. November.
- Putra, T. A. A., Suryanti, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *VALUES*, 2, 721–727.
- Rahayu, Y. R., & Sutrischastini, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Smart Talenta Multitama. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 307–318.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- Saadah, I. R., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Kecamatan Krembangan Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(4), 2–15.
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Administration and Education Management*, 2, 1–9.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Santoso, A., Barodin, S., & Ma'ruf, M. H. (2021). Kinerja Karyawan Bank Syariah : Evaluasi Faktor-faktor Pengaruhnya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 525–534.
- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang*. 11(1).
- Saputra, A., & Wijayaningsih, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Non Medis Di R.S. Satria Medika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 75–85.
- Saputri, C., & Syaifullah, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2023
E-ISSN: 2686 - 1771

- Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Epon Batam. *Jurnal Ekuivalensi*.
- Sari, D. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian, Kualitas Produk, Harga Kompetitif, Lokasi (Literature Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 524–533.
- Sari, I. P., & Rivai, H. A. (2021). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional, Stress Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. 6(1), 37–50.
- Sari, N. M. O., Santoso, T. P. B., & Sirna, I. K. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel*. 17(1), 1–4.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka Graha Teknik. *Jurnal Manajemen USNI*, 6(2), 37–52.
- Subagja, R., & Mulyawan, S. (2021). Sumber Daya Manusia dalam literatur Islamiyah (Mengajar Ilmu Hadits dan Astronomi bersama anak-anak di masa Pandemi). *Proceedings Uin Sunan ...*, November.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. ALFABETA.
- Sulistyowati, L. N. (2019). Pengaruh Kompensasi Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi*
- Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), 51–61.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12.
- Syariyudin, & Suyatno, M. (2021). Penerapan K3 Listrik Pada Pekerjaan Pemasangan Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS). *Jurnal Dharma Bakti-LPPM IST AKPRIND*, 4(1), 31–40.
- Veronika, Siahaan, R. F. B., Lisa, Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT Bukit Bintang Sawit Medan*. 549–552.
- Wahyuni, N. P. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Dan Efektifitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Dprd Bali). *Jurnal Emas*, 3(2774–3020), 187–199.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
- Zahari, M., & Ubaidillah. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero)
Wilayah Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41–58.