

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KURIR STUDI PADA J&T EXPRESS GARUT 01 (PT. GLOBAL JET EXPRESS)****Oleh :****Tita Rachtawati Santanu**Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut  
titarachtawati01@gmail.com**Amaliyah Fira Madhani**Manajemen, STIE Yasa Anggana Garut  
titarachtawati01@gmail.com**Article Info***Article History :**Received 16 Des - 2022**Accepted 25 Des - 2022**Available Online**30 Des – 2022***Abstract**

*This research is motivated by the performance of employees at J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) which is categorized as not optimal because there are still many influencing factors. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and workload on the performance of the study courier division employees at J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive and associative approach. The population is 33 couriers (sales), all of which are used as saturated samples. Based on the simple correlation test analysis, the effect of work stress variable (X1) on employee performance (Y) has a strong/close relationship that is equal to  $r = 0.622$ . From the simple correlation test, the effect of the workload variable (X2) on employee performance (Y) has a fairly strong/close enough relationship that is equal to  $r = 0.548$ . From the multiple correlation test, the effect of work stress (X1) and workload (X2) on employee performance (Y) has a fairly strong/close enough relationship that is equal to  $r = 0.591$ . The coefficient of determination test or R square is 0.420, which means that 42% of employee performance variables can be influenced by work stress and workload variables.*

*Keyword :***Work Stress, Workload,****Employee Performance****1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin dan pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia.

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusnya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mengikuti hasil baik disebuah perusahaan atau organisasi dengan memperhatikan tekanan yang dialami

setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan salah satunya adalah stres kerja.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun dan pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan yang bagus pula. Selain itu adapula faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat penurunan kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja.

Beban kerja yang diberikan berlebihan kepada karyawan, maka dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut, hal ini disebabkan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan, terlalu banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan bisa membuat karyawan

bekerja melebihi penetapan waktu kerja. Hal ini sesuai dengan Menurud UUD Pasal 21 ayat (1) dan (2) peraturan pemerintah no.35/2021 diatur maksimal jam kerja perhari adalah 7 jam untuk 6 hari kerja dan 8 jam untuk 5 hari kerja, jika perusahaan mempekerjakan pekerjanya hingga 12 jam sehari dan jam kerja normal adalah 8 jam sehari, maka perusahaan wajib membayar 4 jam upah kerja lembur.

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern munculnya keberadaan penyedia jasa pengangkutan atau pengiriman barang. Salah satu jasa pengangkut atau pengiriman barang yang ada di kota Garut adalah J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa pengiriman atau ekspedisi barang. J&T Express (PT. Global Jet Express) merupakan perusahaan pengiriman paket kilat yang menerapkan perkembangan teknologi sebagai sistem dasar, kehadiran J&T Express (PT. Global Jet Express) di pasar logistik di Indonesia sejak Agustus 2015 membuat pasar ini semakin ketat pesaingannya.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan supervisor J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) terdapat beberapa fenomena masalah terkait dengan kinerja karyawan divisi kurir adalah sebagai berikut :

- 1) Kurir mengirimkan paket terlambat
- 2) Kurir mengirimkan paket tidak sesuai alamat disebabkan karena pelanggan salah dalam menuliskan alamat
- 3) Pelanggan tidak menerima paket disebabkan karena kurir tidak sengaja menghilangkan paket
- 4) Pelanggan menerima paket tidak sesuai pesanan (paket tertukar)

Berdasarkan fenomena masalah tersebut, maka ditunjang dengan data barang atau paket yang terkena permasalahan dalam pengiriman di J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) adalah sebagai berikut:

Setelah melihat fenomena masalah yang dipaparkan di atas, maka dapat diketahui bahwa stress kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Menurut Budiasa (2021:36) "Menyatakan bahwa stress kerja secara sederhana mempunyai potensi untuk mendorong atau menurunkan kinerja karyawan. Jika tidak ada stress tidak ada yang mengakibatkan kinerja menjadi menurun, maka dari itu stress kerja yang tidak diatasi dengan baik akan berpengaruh terhadap ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerjanya. Begitu pula dengan adanya

beban kerja berlebih menyebabkan terjadinya peningkatan stress kerja karyawan, maka dari itu setiap pekerja pada dasarnya tidak menginginkan kelebihan beban kerja karena apabila hal tersebut terjadi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan". Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Arfani dan Luturlean (2018) yang berjudul pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. Sucifindo Cabang Bandung "Menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sucifindo Cabang Bandung".

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Stres Kerja

Menurut Handoko yang dikutip oleh Yusup dan Faruq (2021:17) "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas dan kewajibannya". Menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh Budiasa (2021:21) "Stres kerja adalah kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan. Stres kerja pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang". Sedangkan Menurut Vanchapo (2020:37) "Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan".

Menurut Cooper yang dikutip oleh Asih dkk (2018:18), adapun dimensi dan indikator stress kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan, adapun indikator dari kondisi pekerjaan yaitu :
  - a. Beban kerja dalam faktor internal dan eksternal
  - b. Jadwal kerja
2. Peran, adapun indikator dari peran yaitu ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal, adapun indikator dari faktor interpersonal yaitu :

- a. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik
- b. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan
4. Perkembangan karier, adapun indikator dari perkembangan karier yaitu :
  - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
  - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
5. Struktur organisasi, adapun indikator dari struktur organisasi yaitu :
  - a. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja
  - b. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi
  - c. Keterlibatan dalam membuat keputusan

### **Beban Kerja**

Menurut Yuniarsih dan Suwatno yang dikutip oleh Budiasa (2021:30) "Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi". Menurut Vanchapo (2020:1) "Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja 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". Sedangkan Menurut Munandar yang dikutip oleh Budiasa (2021:30) "Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja".

Menurut Budiasa (2021:35), adapun dimensi dan indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban mental (mental effort load) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.
2. Beban waktu (time load) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator dari beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang.

3. Beban fisik (physical load) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas kesehatan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Yuniarti dkk (2021:2) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas". Menurut Suntoro yang dikutip oleh Indrasari (2017:50) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu". Sedangkan Menurut Mangkuprawita yang dikutip oleh Silaen dkk (2021:3) "Kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan".

Menurut Robbins yang dikutip oleh Silaen dkk (2021:6), adapun dimensi dan indikator yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan, hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Adapun indikator dari kuantitas pekerjaan yaitu :
  - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja
  - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan
  - c. Penyelesaian cepat dan tanpa kendala
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Adapun indikator dari kualitas pekerjaan yaitu :
  - a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual
  - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual
  - c. Kualitas lebih unggul
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas

pekerjaan lainnya. Adapun indikator dari ketepatan waktu yaitu :

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
  - b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Adapun indikator dari kehadiran yaitu :
- a. Datang tepat waktu
  - b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. Adapun indikator kemampuan kerja sama yaitu :
- a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan kinerja karyawan di perusahaan
  - b. Menghargai rekan kerja satu sama lain
  - c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan pendekatan asosiatif. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari sumber data primer atau sumber pertama di lapangan. Data yang didapat yaitu data tentang stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan yang bersumber dari J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, observasi, studi dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi sederhana, analisis koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. selanjutnya diolah menggunakan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 for Windows dengan populasi sebanyak 33 kurir (sales) yang semuanya dijadikan sampel jenuh.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

#### Uji Korelasi Sederhana (Product Moment)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, maka teknik yang penulis gunakan dalam melakukan pengujian data yang telah didapat yaitu dengan menggunakan rumus koefisien korelasi sederhana (r) pearson product moment. Hasil pengolahannya menggunakan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 for Windows, maka diperoleh hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Korelasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

		STRES KERJA (X1)	KINERJA KARYAWAN (Y)
STRES KERJA (X1)	Pearson Correlation	1	.622**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan output tabel 1 SPSS di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan kuat/erat yaitu sebesar  $r = 0,622$  karena berada diantara interval koefisien 0,60-0,79 artinya stres kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

#### Uji Korelasi Sederhana (Product Moment)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial, maka teknik yang penulis gunakan dalam melakukan pengujian data yang telah didapat yaitu dengan menggunakan rumus koefisien korelasi sederhana (r) pearson product moment. Hasil pengolahannya menggunakan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 for Windows, maka diperoleh hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Korelasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

		BEBAN KERJA (X2)	KINERJA KARYAWAN (Y)
BEBAN KERJA (X2)	Pearson Correlation	1	.548**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	33	33
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	33	33

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan output tabel 2 SPSS di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan cukup kuat/cukup erat yaitu sebesar  $r = 0,548$  karena berada diantara interval koefisien 0,40-0,59 artinya beban kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Korelasi Berganda (Rank Spearman) Untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan, maka teknik yang penulis gunakan dalam melakukan pengujian data yang telah didapat yaitu dengan menggunakan rumus koefisien korelasi berganda ( $r$ ) rank spearman. Hasil pengolahannya menggunakan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 for Windows, maka diperoleh hasil adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Korelasi Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Correlations			STRES KERJA (X1)	BEBAN KERJA (X2)	KINERJA KARYAWAN (Y)
Spearman's rho	STRES KERJA (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.673**	.291
		Sig. (2-tailed)		.000	.101
		N	33	33	33
	BEBAN KERJA (X2)	Correlation Coefficient	.673**	1.000	.591**
		Sig. (2-tailed)	.000		.000
		N	33	33	33
	KINERJA KARYAWAN (Y)	Correlation Coefficient	.291	.591**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.101	.000	
		N	33	33	33

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan output tabel 3 SPSS di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan cukup kuat/cukup erat yaitu sebesar  $r = 0,591$  karena berada diantara interval koefisien 0,40-0,59 artinya stres kerja dan beban kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Adapun untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) untuk perhitungan dilakukan uji determinasi  $r^2$  atau perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 for Windows, maka diperoleh hasil adalah sebagai berikut :

**Tabel 4**

### Hasil Uji Koefisien Determinasi Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.381	6.63006

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X1), BEBAN KERJA (X2)  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan output tabel 4 SPSS di atas, dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau R square adalah 0,420 hal tersebut berarti 42% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan beban kerja. Sedangkan sisanya adalah 58 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sistem manajemen, motivasi, kepuasan kerja, kompensasi dan disiplin. Hal ini sesuai Menurut Hakim dkk (2021:37) "Mengatakan bahwa ada tujuh faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya sistem manajemen pada perusahaan, stres kerja, motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, disiplin dan beban berlebih dalam pekerjaan".

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan sebagai pengujian signifikan (generalisasi) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan kaedah uji t dan uji F, dimana uji t penerapannya digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Sedangkan, penerapan uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun pengujian uji t dan uji F adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji t

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam stres kerja dan beban kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t tabel yang diperoleh dari  $t \text{ tabel} = t (\alpha / 2; n - k - 1) = (0,05 / 2; 33 - 2 - 1) = (0,025; 30)$  diperoleh t tabel adalah sebesar 2,0423. Dikatakan berpengaruh jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya hipotesis diterima. Sedangkan jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya hipotesis ditolak. Untuk perhitungan dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 for Windows, maka diperoleh hasil adalah sebagai berikut :

**Tabel 5**

## Hasil Uji t ( Parsial) Stres Kerja Dan Beban Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25.779	6.307		4.087	.000
	STRES KERJA (X1)	.558	.225	.462	2.483	.019
	BEBAN KERJA (X2)	.198	.153	.241	1.298	.204

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan output tabel 5 SPSS di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. H1 = Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,019 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,483 > t$  tabel  $2,0423$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima artinya hipotesis diterima. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express).
- b. H2 = Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar  $0,204 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,298 < t$  tabel  $2,0423$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak artinya hipotesis ditolak. Maka tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express).

### 2. Uji F

Uji F (simultan) digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai probabilitas (sig). Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan f tabel yang diperoleh dari f tabel  $= F(k ; n-k) = F(2 ; 33-2) = (2 ; 31)$  diperoleh f tabel adalah sebesar 3,30. Jika f hitung  $< f$  tabel, maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika f hitung  $> f$  tabel, maka ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel independen dengan variabel dependen. Untuk perhitungan dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26 for Windows, maka diperoleh hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA adalah sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	954.604	2	477.302	10.858	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1318.729	30	43.958		
	Total	2273.333	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X1), BEBAN KERJA (X2)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan output tabel 6 SPSS di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $10,858 > f$  tabel 3,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima artinya hipotesis diterima. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi kurir J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express). Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, serta berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) berada pada kategori “cukup baik” menuju “baik” karena terletak antara titik 990 dan 1.320 dengan jumlah skor yang didapat adalah sebesar 1.213. Artinya bahwa stres kerja pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) menunjukkan bahwa pelaksanaan upaya menangani stres kerja yang dilakukan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari responden dengan skor tertinggi yaitu bahwa kondisi atau keadaan lingkungan disekitar tempat kerja sudah nyaman. Namun demikian masih belum optimal karena terdapat pernyataan dari responden dengan skor terendah yaitu bahwa peran karyawan di perusahaan tidak jelas.
2. Beban kerja pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) berada pada kategori “cukup baik” menuju “baik” karena terletak antara titik 990 dan 1.320 dengan jumlah skor yang didapat adalah sebesar 1.060. Artinya bahwa beban kerja pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) menunjukkan bahwa pelaksanaan upaya mengatasi beban kerja yang dilakukan oleh perusahaan telah berjalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan

pernyataan dari responden dengan skor tertinggi yaitu bahwa adanya fasilitas pada perusahaan dapat mempermudah upaya memperlancar kerja. Namun demikian masih belum optimal karena terdapat pernyataan dari responden dengan skor terendah yaitu tuntutan pekerjaan membuat karyawan tidak mempunyai waktu luang.

3. Kinerja karyawan pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) berada pada kategori “baik” menuju “sangat baik” karena terletak antara titik 1.716 dan 2.145 dengan jumlah skor yang didapat adalah sebesar 1.738. Artinya bahwa kinerja karyawan pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express) menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan telah berjalan dengan sangat baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari responden dengan skor tertinggi yaitu bahwa melakukan pekerjaan sesuai jam kerja membuat kinerja dinilai baik. Namun demikian masih belum optimal karena terdapat pernyataan dari responden dengan skor terendah yaitu waktu kerja singkat yang ditetapkan perusahaan membuat kinerja menurun.
4. Berdasarkan analisis data, diperoleh keterangan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,30 dan dinyatakan reliabel menggunakan rumus Alpha Cronbach karena memiliki nilai yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,600. Dari uji korelasi sederhana pengaruh variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan kuat/erat yaitu sebesar  $r = 0,622$ . Dari uji korelasi sederhana pengaruh variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan cukup kuat/cukup erat yaitu sebesar  $r = 0,548$ . Dari uji korelasi berganda pengaruh variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan cukup kuat/cukup erat yaitu sebesar  $r = 0,591$ . Uji koefisien determinasi atau R square adalah 0,420 hal tersebut berarti 42% variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan beban kerja.

## 6. REFERENSI

- Referensi buku : Asih dkk. 2018. Stres Kerja. Semarang: Semarang University Press.
- Budiasa. 2021. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Hakim dkk. 2021. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: CV. Lebah Buku Group.
- Indrasari. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Raihan. 2017. Metodologi Penelitian. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Samsu. 2017. Metode Penelitian Teori & Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods Serta Research & Development. Jambi: Pustaka Jambi.
- Silaen dkk. 2021. Kinerja Karyawan. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-26. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2021. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Kedua, Cetakan Ke-3. Bandung: CV Alfabeta.
- Vanchapo. 2020. Beban Kerja dan Stres Kerja. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Yuniarti dkk. 2021. Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Yusup dan Faruq. 2021. Manajemen Konflik dan Stres Orientasi Dalam Organisasi. Jambi: Wade Group.
- Arfani dan Luterlean (2018) Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung. E-Proceeding of Management : Vol.5, No.2. ISSN : 2355-9357.
- Undang - Undang dan Peraturan : Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. 2021. Jakarta: Presiden Republik Indonesia.