

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KANTOR POS KOTA SAMARINDA

Lukas Octovanus¹⁾, Marten Apuy²⁾, A. Lisa Orianto

Mahasiswi, Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional Samarinda
Email: Vinsensiyurni@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Kota Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Kota Samarinda. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden yang terdiri dari seluruh pegawai PT. Kantor Pos Kota Samarinda. Metode pengumpulan data terdiri dilakukan dengan cara observasi, wawancara, menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, yang diolah menggunakan program IBM SPSS versi 25.0. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Kota Samarinda.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study is entitled "The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Samarinda City Post Office. This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance at PT. Samarinda City Post Office. Population and samples in this study amounted to 75 respondents consisting of all employees of PT. Samarinda City Post Office. The data collection method consists of observation, interviews, distributing questionnaires and documentation. The analytical tool used in this study uses multiple linear regression models, which are processed using the IBM SPSS version 25.0 programme. Hypothesis testing using the t test and F test. The results showed that Workload and Job Stress partially and simultaneously affect Employee Performance at PT Samarinda City Post Office.

Keywords: Workload, Work Stress and Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi sangat penting. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya. Di lingkungan kerja, pegawai sering kali dihadapkan pada tuntutan tugas dan tanggung jawab yang tinggi, yang dapat menyebabkan beban kerja yang berat. Disamping itu, tekanan dari lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi juga dapat menciptakan situasi stress kerja.

Beban kerja merupakan salah satu factor penyebab stress kerja yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai selain itu dengan ditambahkan dengan tekanan waktu pekerjaan tugas yang banyak membuat para karyawan tertekan dan menjadi stress.

Salah satu organisasi yang memiliki peran strategis dalam perekonomian suatu negara adalah perusahaan jasa PT. Pos Indonesia, PT. Kantor Pos Samarinda adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat dan paket. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Namun, beban kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sedangkan stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan mental dan emosional pegawai.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kantor Pos Samarinda. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan keberhasilan perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti dan praktisi manajemen sumber daya manusia untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di organisasi jasa pos atau sektor industri lainnya.

TINJAUAN TEORITIS

A. Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja Menurut Aminah Solman (2011:47) dalam Achmad Rozi (2021:183) “Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.”

Sedangkan menurut Irwandy (2007) dalam Achmad Rozi (2021:183) “Beban Kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental, akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seseorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.”

B. Stres Kerja

Pengertian Beban Kerja Menurut Hidayati, Reni et, al (2008) dalam Sudjiwanati (2022:56): “Stress kerja adalah masalah stress kerja dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamat sejak mulai timbulnya tuntutan yang dibebankan oleh perusahaan kepada pekerjanya. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.”

Sedangkan menurut Sudjiwanati (2012) dalam Sudjiwanati (2022:56) mengemukakan bahwa: “Stress kerja adalah bagian dari kehidupan yang tidak dapat dihindarkan oleh setiap orang, atau individu dan setiap individu pasti pernah dan

seringkali merasak dan mengalaminya dalam hubungan sosial dengan masyarakat. Penyesuaian kondisi fisik, dan menyesuaikan kondisi piskologi. Stress merupakan suatu hal yang wajar tetapi yang harus diperhatikan adalah cara mengaturnya sehingga stress yang dialami tidak menimbulkan reaksi yang disebut stress, yaitu kondisi yang muncul tentang berbagai keluhan secara fisik maupun piskologis.”

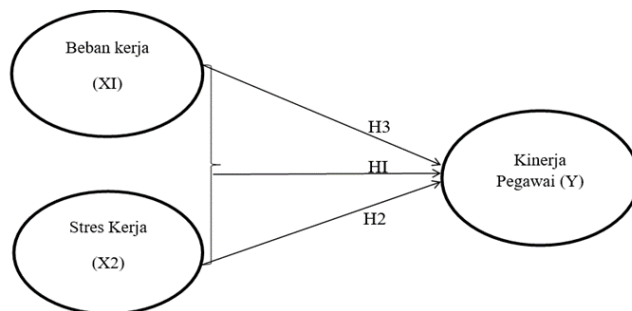
C. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai Menurut Bangun (2012:231) dalam Betti Nuraini (2023:18): “Kinerja adalah hasil kongkret dari pekerjaan yang berhasil diraih oleh seseorang, dimana pencapaian tersebut dipandu oleh persyaratan-persyaratan khusus yang terkait dengan tugas yang diemban. Dalam pandangan ini, setiap pekerjaan memiliki standar atau patokan yang harus dicapai oleh individu untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.”

Sementara itu Menurut Moehariono (2012) dalam Betti Nuraini (2023:18): “Kinerja dapat diartikan sebagai sebuah representasi atau penggambaran dari sejauh mana suatu progam, kegiatan, atau kebijakan organisasi telah mencapai tingkat pencapaian dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang telah diatur dalam perencanaan strategis.”

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini akan menggambarkan hubungan antara variabel- variabel utama yang akan di uji yaitu variabel Beban kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di PT. Kantor Pos Samarinda. Kerangka skripsi ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat dengan dasar teori yang telah dipahami mengenai variabel-variabel penelitian dan bagaimana keterkaitan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) maka penulis merumuskan tiga (3) hipotesis:

H1 : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.

Kantor Pos Samarinda

H2 : Diduga stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT.

Kantor Pos Samarinda

H3 : Diduga beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Kantor Pos Samarinda

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini diuraikan secara rinci menurut masing-masing variabel sebagai berikut:

Variabel	Indikator-indikator	Sumber
Beban Kerja (X^1)	1. Fisik 2. Kognitif 3. Emosional 4. Sosial 5. Lingkungan	Abdul Nasir Rachman dalam Achmad Rozi (2021:185)
Stres Kerja (X^2)	1. Psikologi 2. Fisik 3. Perilaku	Anggit Astianto (1988) dalam Sudjiwanati (2022:62)
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Disiplin kerja 5. Prestasi kerja	Mangkunegara (2012) dalam Betti Nuraini (2023:22)

B. Uji Instrumen

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 5.1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel 0,05 (df = N-2)	Sig.	Kesimpulan
Beban Kerja (X_1)	1	0,646	0,227	0.000	Valid
	2	0,600	0,227	0.000	Valid
	3	0,727	0,227	0.000	Valid
	4	0,636	0,227	0.000	Valid
	5	0,644	0,227	0,000	Valid
Stres Kerja (X_2)	1	0,664	0,227	0.000	Valid
	2	0,783	0,227	0.000	Valid
	3	0,796	0,227	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,525	0,227	0.000	Valid
	2	0,712	0,227	0.000	Valid
	3	0,684	0,227	0.000	Valid
	4	0,747	0,227	0.000	Valid
	5	0,737	0,227	0.000	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan Program IBM SPSS 25, 2024.

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk seluruh item pertanyaan untuk ketiga variabel dalam penelitian ini, lebih besar dari r tabel yang ditetapkan, yaitu 0,227. Sedangkan signifikansinya, berada

dibawah 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarakan, dinyatakan valid dan telah lolos Uji Validitas.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5.2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Kriteria	Kesimpulan
Beban Kerja (X ₁)	0,633	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,603	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,707	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan Program IBM SPSS 25, 2024.

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa Nilai Reliabilitas (Cronbach's Alpha) untuk ketiga variabel dalam penelitian ini, lebih besar dari kriteria yang ditetapkan, yaitu 0,60. Sehingga dapat ditarik kesimpulan, bahwa kuesioner yang telah disebarakan, dapat dinyatakan Reliabel dalam menghasilkan jawaban yang konsisten dari satu responden ke responden lainnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 5.3: Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.70234504
Most Extreme Differences	Absolute	0.055
	Positive	0.055
	Negative	-0.041
Test Statistic		0.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

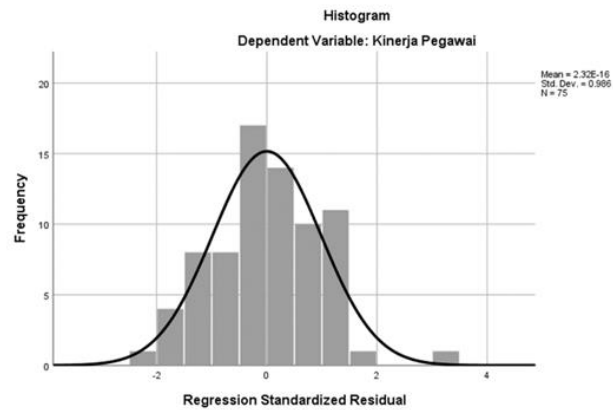
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Perhitungan Program IBM SPSS 25, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka didapatkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) Uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari kriteria yang ditetapkan, yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan data penelitian ini terdistribusi secara normal.

2) Pengamatan Histogram

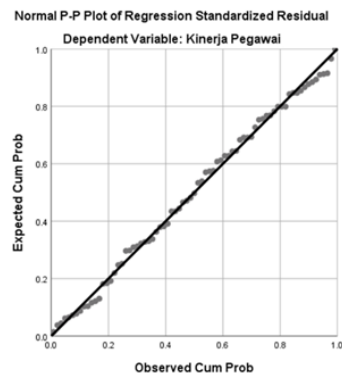


Gambar 5.1: Grafik Histogram

Sumber: Hasil Perhitungan Program IBM SPSS 25, 2024.

Grafik Histogram memberikan pola distribusi normal dan bentuknya seperti gunung atau lonceng. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal. Akan tetapi diperlukan penelitian lebih lanjut dari metode uji normalitas lainnya agar dapat diambil kesimpulan yang tepat.

3) Pengamatan Normal Probability Plot (Normal P-Plot)



Gambar 5.2: Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Hasil Perhitungan Program IBM SPSS 25, 2024.

Pada grafik Normal P-Plot diatas, dapat dilihat bahwa distribusi data berada disekitar garis diagonal, hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5.4: Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BEBAN KERJA	0,997	1,003
	STRES KERJA	0,997	1,003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Perhitungan Program IBM SPSS 25, 2024.

Dari hasil pengujian, didapatkan nilai Tolerance untuk kedua variabel sebesar 0,997. Nilai ini lebih besar dari standar/kriteria yang ditetapkan, yaitu 0,1 ($Tolerance \geq 0,1$). Sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang didapatkan sebesar 1,003. Nilai ini lebih kecil dari batas yang ditetapkan yaitu 10 ($VIF \leq 10$)

c. Uji Heteroskedastisitas

1) Uji Glejser

Tabel 5.5: Hasil Uji Glejser

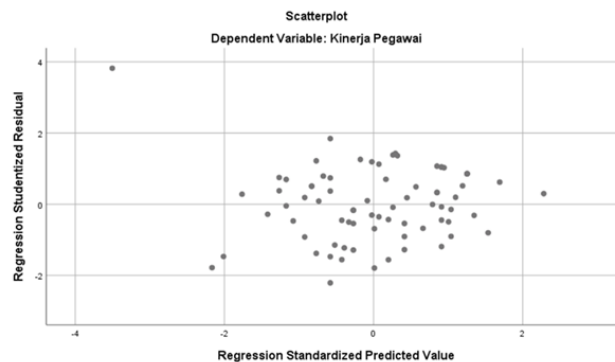
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.126	1.624		4.387	0.000
	Beban Kerja	-0.159	0.059	-0.297	-2.683	0.009
	Stres Kerja	-0.145	0.097	-0.164	-1.484	0.142

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Perhitungan Data Program IBM SPSS 25, 2024.

Dari hasil pengujian, didapatkan nilai signifikansi Uji Glejser untuk variabel bebas Beban Kerja sebesar 0,009 dan Variabel Stres Kerja sebesar 0,142. Kedua nilai ini lebih besar dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

2) Pengamatan Scatterplot



Gambar 5.3: Grafik *Scatterplot*

Sumber: Hasil Perhitungan Data Program IBM SPSS 25, 2024.

Pada grafik *Scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa distribusi data menyebar secara acak disekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit. Maka tidak ada indikasi terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

3. Regresi Linier Berganda

Tabel 5.6: Model Regresi Linier Berganda

Model	Nilai Koefisien Regresi
Konstanta (a)	7,465
Beban Kerja (X_1)	0,367
Stres Kerja (X_2)	0,506

Sumber: Hasil Perhitungan Data di Program IBM SPSS 25, 2024.

Berdasarkan Output Data SPSS diatas, maka dapat dibentuk model persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini, yaitu:

$$Y = 7,465 + 0,367X_1 + 0,506X_2$$

Berdasarkan Model Regresi diatas, maka dapat diambil kesimpulan:

- Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 7,465. Nilai yang positif memiliki arti bahwa variabel independen dan dependen mempunyai hubungan yang searah. Jika variabel bebas Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan (tetap), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 7,465.
- Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,367. Hal ini berarti jika Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,367 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan (bernilai 0).
- Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,506. Hal ini berarti jika Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,506 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan (bernilai 0).

4. Analisis Korelasi

a. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Tabel 5.7: Koefisien Korelasi Parsial dan Determinasi Parsial

Variabel	Koefisien Korelasi Parsial	Determinasi Parsial
Beban Kerja (X_1)	0.374	0.139
Stres Kerja (X_2)	0.320	0,102

Sumber: Hasil Perhitungan Data di Program IBM SPSS 25, 2024.

Berdasarkan hasil output data SPSS diatas, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai hubungan antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif sebesar 0,374 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 (kurang dari 0,05). Nilai 0,374 ini termasuk kategori hubungan lemah.
- 2) Nilai hubungan antara Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,320 atau 32% dengan signifikansi 0,005 > 0,05 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan tingkat hubungan yang lemah.
- 3) Diantara variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Beban Kerja (X_1) dengan nilai Determinasi Parsial sebesar 0,139 atau 13,9%. sedangkan, Beban Kerja (X_1) mempunyai sebesar 0,102 atau 10,2% terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5.8: Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	0.230	0.208	2.73962

Sumber: Hasil Perhitungan Data di Program IBM SPSS 25, 2024.

Berdasarkan hasil output data SPSS diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi berganda untuk variabel bebas Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel tetap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien bernilai positif sebesar 0,479 dan nilai signifikansinya (Sig. F Change) sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Nilai 0,479 (47,9%) ini termasuk kategori hubungan yang sedang.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dari tabel 5.8 Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi diatas, maka didapatkan nilai Koefisien Determinasi atau R Square sebesar 0,230. Hal ini berarti variabel bebas Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 23%. Sisa 77% (100%-23%) lainnya dipengaruhi oleh

variabel lain diluar model persamaan regresi linier ini atau variabel yang tidak diteliti.

6. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t

Tabel 5.9: Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.465	2.908		2.567	0.012
	Beban Kerja	0.367	0.106	0.357	3.450	0.001
	Stres Kerja	0.506	0.175	0.300	2.897	0.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Perhitungan Data di Program IBM SPSS 25, 2024.

Berdasarkan output data SPSS diatas, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Untuk variabel bebas Beban Kerja (X_1), didapatkan t hitung sebesar 3,450 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dari hasil tersebut, maka t hitung ($3,450 > t$ tabel (1,666), dan nilai signifikansi t ($0,001 < 0,05$), yang berarti Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Untuk variabel bebas Stres Kerja (X_2), didapatkan t hitung sebesar 2,897 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Dari hasil tersebut, maka t hitung ($2,897 > t$ tabel (1,666), dan nilai signifikansi t ($0,005 < 0,05$), yang berarti Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

b. Hasil Uji F

Tabel 5.10: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.989	2	80.495	10.725	.000 ^b
	Residual	540.397	72	7.506		
	Total	701.387	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Perhitungan Data di Program IBM SPSS 25, 2024.

Berdasarkan output data SPSS diatas, maka didapatkan nilai F hitung untuk variabel bebas Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sebesar 10,725 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil diatas, maka F hitung ($10,725 > F$ tabel (3,122), dan nilai signifikansi F ($0,000 < 0,05$), yang berarti Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka berikut peneliti melakukan pembahasan:

1. Dalam Regresi Linear Berganda diperoleh hasil regresi yang dibentuk dalam suatu model persamaan regresi yaitu, $Y = 7,465 + 0,367X_1 + 0,506X_2$, dari model regresi tersebut ditarik kesimpulan bahwa nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 7,465. Nilai yang positif memiliki arti bahwa variabel independen dan dependen mempunyai hubungan yang searah. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,367. Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,506.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan oleh pendapat para ahli diantaranya yaitu, Menurut Aminah Solman (2011:47) “Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.” Kemudian pendapat para ahli Menurut Bangun (2012:231): “Kinerja adalah hasil kongkret dari pekerjaan yang berhasil diraih oleh seseorang, dimana pencapaian tersebut dipandu oleh persyaratan-persyaratan khusus yang terkait dengan tugas yang diemban. Dalam pandangan ini, setiap pekerjaan memiliki standar atau patokan yang harus dicapai oleh individu untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.” artinya semakin berkurangnya beban kerja pegawai pada PT. Kantor Pos Samarinda semakin baik pula kinerjanya. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulmi Amando Putra (2019), Malik Abdul Rochman (2021) dan Anitha Pulina Tinambunan (2022) yang memperoleh hasil beban kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan oleh pendapat para ahli diantaranya yaitu, Menurut Hidayati, Reni dkk (2008): “Stress kerja adalah masalah stress kerja dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamat sejak mulai timbulnya tuntutan yang dibebankan oleh perusahaan kepada pekerjanya. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.” Kemudian pendapat para ahli Menurut Bangun (2012:231): “Kinerja adalah hasil kongkret dari pekerjaan yang berhasil diraih oleh seseorang, dimana pencapaian tersebut dipandu oleh persyaratan-persyaratan khusus yang terkait dengan tugas yang diemban. Dalam pandangan ini, setiap pekerjaan memiliki standar atau patokan yang harus dicapai oleh individu untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.” artinya semakin berkurangnya stres kerja pada PT. Kantor Pos Samarinda semakin baik juga kinerjanya pegawai nya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulmi Amando Putra (2019), Malik Abdul Rochman (2021) dan Anitha Pulina Tinambunan (2022) dimana stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan oleh pendapat para ahli diantaranya yaitu, Menurut Aminah Solman (2011:47) “Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.” Kemudian Menurut Hidayati, Reni dkk (2008): “Stress kerja adalah masalah stress kerja dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamat sejak mulai timbulnya tuntutan yang dibebankan oleh perusahaan kepada pekerjanya. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan

yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.” Adapun pendapat para ahli Menurut Bangun (2012:231): “Kinerja adalah hasil kongkret dari pekerjaan yang berhasil diraih oleh seseorang, dimana pencapaian tersebut dipandu oleh persyaratan-persyaratan khusus yang terkait dengan tugas yang diemban. Dalam pandangan ini, setiap pekerjaan memiliki standar atau patokan yang harus dicapai oleh individu untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.” artinya semakin berkurangnya beban kerja dan juga stres kerja pada PT. Kantor Pos Samarinda semakin baik juga kinerja pegawainya. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulmi Amando Putra (2019), Malik Abdul Rochman (2021) dan Anitha Pulina Tinambunan (2022) dimana secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab terdahulu dapat ditarik simpulan akhir sebagai berikut:

1. Dalam Regresi Linear Berganda diperoleh hasil regresi yang dibentuk dalam suatu model persamaan regresi yaitu, $Y = 7,465 + 0,367X_1 + 0,506X_2$, nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 7,465. Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,367. Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,506.
2. Secara parsial Beban Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), nilai hubungan antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,374 (37,4%) atau determinasi parsial (r^2) sebesar 0,139 (13,9%)
3. Secara parsial Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai hubungan antara Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,320 atau 32% atau determinasi parsial (r^2) sebesar 0,102 (10,2%)
4. Secara simultan Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,230 (23%).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti ingin memberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk PT Kantor Pos Samarinda dapat mengatasi beban kerja kepada pegawainya dengan cara penambahan pegawai, pembagian sift kerja dan sebagainya sehingga stres dalam bekerja dapat berkurang serta kinerja pegawai yang bekerja dapat terlaksana secara maksimal di PT. Kantor Pos Samarinda.
2. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini hanya meneliti Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai, sehingga belum terfokus pada objek yang lebih mendalam, sehingga bagi peneliti dapat menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin, dan lain sebagainya yang dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan dari penelitian ini.
3. Penilaian dan pengelolaan beban kerja, PT. Kantor Pos Samarinda dapat melakukan penilaian secara berkala kepada pegawai. Pastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan keterampilan masing-masing pegawai. Terlalu banyak atau terlalu sedikitnya beban kerja bisa berdampak negatif terhadap kinerja.
4. Dukungan psikologis dan emosional, PT. Kantor Pos Samarinda bisa memberikan dukungan yang memadai untuk mengelola stress kerja. Ini dapat mencakup

penyediaan program Kesehatan mental, pelatihan manajemen stress, atau fasilitas untuk rekreasi atau relaksasi di tempat kerja. Pegawai yang mampu mengelola stress dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert Kurniawan, 2010, *Belajar SPSS untuk Pemula*, Penerbit : Mediacom-Yogyakarta.
- Agung Nugroho Adi. 2020. *Introduction To Burnout At Workplace*. UB Press : Malang
- Abubakar Almdali, 2020, *Studi Kasus Hilirisasi Industri Coklat*, Provinsi Sulawesi Tengah-Palu
- Astri Dwi Andriani, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : CV. Tohar Media-Makassar
- Achmad Rosi, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Penerbit : Bintang VisiTama Publisher-serang, Banten
- Anita Paulina Tinambunan, 2022, *Jurnal : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara (Medan)*, Universitas Katholik St. Thomas, Fakultas ekonomi- Sumatra Utara
- Betti Nuraini, 2023, *Strategi Meningkatnya Kinerja Pegawai, (pendekatan terpadu kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi)*, Penerbit: Pt. Asadel LimasindoTeknologi, Kota Waringin-Kalteng
- Birusman Nuryadin, 2022. *Pembelajaran Ekonometrika*. Penerbit : Bening Media Publishing-Palembang
- Djoko Setyo Widodo. 2020. *Manajemen Kinerja, Kunci Sukses Evaluasi Kerja*. Penerbit: Cipta Media Nusantara.
- Dwi Prayitno, 2016 , *SPSS HandBook, Analisis Data, Olah Data, dan Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*. Penerbit : Mediacom-Yoyakarta
- Firdaus dan Fakhry, 2018, *APLIKASI Metodeologi Penelitian*, Penerbit: Deepublish- Jakarta
- Ida Bagus Udayana Putra, 2021, *Antaseden Kinerja Pegawai*, Penerbit : Scopindo Media Pustaka-Surabaya.
- Idham Fahmi, 2024. *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai*. Cv. Gita Lentera-Padang

- Malik Abdul Rohman, 2021, Jurnal : *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Honda Daya Anuggerah Mandiri*, STIE Pasim- SukaBumi.
- Ni Wayan Dian Irmayani, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Deepublish (Cv. Budi Utama), Sleman-Yogyakarta.
- Puji Yuniarti, 2023. *Metode Penelitian Sosial*. Penerbit : NEM-Anggota IKAPI, Pekalinga-Jateng
- Rifkhan, 2023. *Pedoman Metodeologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. Penerbit CV. Abimata-Indramayu: Jawa Barat
- Rahmi Ramadhani, 2021. *Statistika Penelitian Pendidikan*. Penerbit Kencana. Jakarta
- Sudjiwanati, 2022, *Piskologi Industri dan Organisasi Masyarakat Era 5.0*, Penerbit ; Andi (anggota IKAPI)-Yogyakarta
- Sahera Megautama, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNJ Press Gedung Rektorat Lt. 1 Pulo Gading-Jakarta
- Sulmi Almando Putra, 2019, Skripsi : *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Klian Mitra Karya*; Pekanbaru-Riau
- Syofian Siregar, 2017. *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Penerbit : Kencana-Jakarta
- Seta A, Wijaksana, 2020, *Industri dan Organisasi*. Penerbit Publishing-Pekanbaru-Riau.
- Susanti Sundari, 2023. *Pengantar Teknik Industri*. Penerbit : Mitra Cendikia Media-Sumatra Barat.
- Tri Niswati Utami, 2021, *Manajemen Stres Kerja*. Penerbit : Cv. Merdeka Kreasi Grup-Medan
- Waryani, 2021, *Dinamika Kinerja Guru dan Gaya Belajar*. Penerbit : Adab (Adanu Abimata), Indramayu- Jabar
- Yaya Ruyatnasih, 2018, *Pengantar Manajemen Teori, Fungsi dan Kasus*. Penerbit : CV. Absolut Media-Yogyakarta.