

VOLUME 16 NOMOR 1, APRIL 2023

ANALISIS PENGARUH *JUSTICE* (ADIL & JUJUR), *ESTEEM* (PELAYANAN TERBAIK) DAN *FINISHING TOUCH* (SENTUHAN AKHIR) TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN PERAWATAN RAMBUT *BARBERSHOP* (*BARBERBOX* KELAPA GADING DAN *BARBERBOX* SENAYAN, JAKARTA)

✎ *Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Rica Bella Pertiwi*

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN GANGGUAN PT. PLN (PERSERO) ULP BATURAJA

✎ *Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Feby Andean*

PENGARUH PENGELUARAN PER KAPITA TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI PULAU SUMATERA PERIODE 2018 - 2021

✎ *Ali Akbar, Andri Irawan, Agung Dwi Wijaya*

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP

✎ *Erfin Mardalena, Dyah Ayu Putriani, Nourma Wulanda, Bayu Yulianto*

PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA

✎ *Darman Syafe'i, Titie Syahnaz Natalia, Saifulloh Ibrahim*

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) BATURAJA TAHUN 2014-2020

✎ *Tati Herlina, Fitrilia Dwiyani Putri, Efriyanti*

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MUARADUA

✎ *Palupi Indah Sari, Astuti, Riki Adriant, Muznah*

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN *JOB EMBEDDEDNESS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA

✎ *Noviansyah, Hilmi Wiranawata, Linda Kurniawati*

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 16 Nomor 1, April 2023

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
NOVEGYA RATIH PRIMANDARI, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ALI AKBAR, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinanti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Ketua: TATI HERLINA, S.E., M.Si.
Anggota: Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. YUNITA SARI, S.E., M.Si.;
NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

Ketua: MUHAMAD MARDIANSYAH, S.E., M.Si.;
Anggota: RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.;
ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Sirkulasi dan Distribusi :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.; SERLYANA, S.Pd.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id
Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (082280867188);
- Tati Herlina, S.E., M.Si. (083164895936)

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.
Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

DAFTAR ISI

HAL.

1. ANALISIS PENGARUH JUSTICE (ADIL & JUJUR), ESTEEM (PELAYANAN TERBAIK) DAN FINISHING TOUCH (SENTUHAN AKHIR) TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN PERAWATAN RAMBUT BARBERSHOP (BARBERBOX KELAPA GADING DAN BARBERBOX SENAYAN, JAKARTA)
Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Fery Hernaningsih, Rica Bella Pertiwi 1 - 19
2. PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UNIT PELAYANAN GANGGUAN PT. PLN (PERSERO) ULP BATURAJA
Rosmala Dewi, Rr Dimas Veronica Priharti, Feby Andrean 20 - 36
3. PENGARUH PENGELUARAN PER KAPITA TERHADAP INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA DI PULAU SUMATERA PERIODE 2018-2021
Ali Akbar, Andri Irawan, Agung Dwi Wijaya 37 - 49
4. PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP
Erfin Mardalena, Dyah Ayu Putriani, Nourma Wulanda, Bayu Yulianto 50 - 63
5. PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KIRANA PERMATA
Darman Syafe'i, Titie Syahnaz Natalia, Saifulloh Ibrohim..... 64 - 73
6. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT (BPR) BATURAJA TAHUN 2014-2020
Tati Herlina, Fitrilia Dwiyani Putri, Efriyanti 74 - 92
7. PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MUARADUA
Palupi Indah Sari, Astuti, Riki Adriant, Muznah 93 - 110
8. PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN JOB EMBEDDEDNESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SATYA MANDALA PRATAMA
Noviansyah, Hilmi Wiranawata, Linda Kurniawati 111 - 128

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN(PERSERO) ULP MUARADUA

**[Palupi Indah Sari], Astuti, [[Riki Adriant], [Muznah],
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[lufisari718@gmail.com], riki.adriantvd@gmail.com]**

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of work stress and workload both partially and simultaneously on employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Muaradua. The population of this study were 33 employees of PT PLN (Persero) ULP Muaradua. The analytical method used is a quantitative analysis method using multiple linear regression analysis tools that use validity and reliability tests, as well as t-tests and F-tests. The results obtained in this study are to explain the calculated t-value X1 work stress is (5,247) greater when compared with the t table value of (2.042), which means that the Job Stress variable partially affects Employee Performance and the t count of the X2 Workload characteristics of (2.613) is greater than the t table of (2.042) which means that the Workload variable partially affects Employee performance. While the simultaneous testing (F test) of the Work Stress and Workload variables shows that the F count is (53,649) greater than the F table value (3,316) stating that simultaneously work stress and workload affect employee performance at PT. PLN (Persero) ULP Muaradua. The termination coefficient value (R Square) is 0.781, this shows that the contribution of the effect of Work Stress and Workload on Employee Performance is 78.1% while the remaining 21.9% is influenced by other variables such as, fulfillment of needs, differences, achievement of values, fairness, genetic component (cited in Afandi, 2016: 67).

Keywords: Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. PLN (Persero) merupakan suatu BUMN yang bertugas sebagai penyedia tenaga listrik bagi semua kalangan masyarakat di Indonesia. Peningkatan kebutuhan listrik semakin tahun mengalami kenaikan

akibat dari peningkatan kualitas hidup manusia serta perkembangan industri yang pastinya juga membutuhkan tenaga listrik guna mendukung operasional kerjanya. PT. PLN (Persero) ULP Muaradua

berupaya terus untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam pelayanan jasa kelistrikan, melalui pembinaan sumber daya manusia yang terarah dan berkesinambungan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kepuasan kerjanya maka dari itu sangat penting memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan demi kelancaran perusahaan. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Muaradua.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara kepada 33 karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua, maka ditemukan ada beberapa permasalahan dan fenomena seperti stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Yang pertama yaitu permasalahan stres kerja, sebagai penyedia layanan listrik bagi masyarakat para karyawan dituntut untuk selalu memberikan kualitas dan juga pelayanan terhadap masyarakat, sehingga masyarakat sebagai konsumen akan merasa terpuaskan. Dengan konsumen yang luas, semakin menuntut perusahaan

senantiasa memberi pelayanan yang baik. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk sosial yang tidak lepas dari persoalan hidup, dengan adanya tugas rutin dan monoton sehingga mengharuskan karyawan untuk selalu menjaga psikologisnya sendiri. Pembagian tugas yang terlalu banyak yang melebihi kapasitas dari kinerja karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak bisa melaksanakan tugasnya secara optimal dikarenakan kelelahan, Terdapat juga rasa tertekan yang di sebabkan karena banyaknya tuntutan tugas yang menyebabkan karyawan merasa pesimis dengan keadaan dalam penyelesaian tugas yang diberikan, tuntutan untuk selalu memberikan yang terbaik untuk pelanggan juga menyebabkan karyawan merasa stres dengan keadaan ini karena karyawan juga makhluk sosial yang punya banyak persoalan hidup tapi disaat bekerja mereka dituntut untuk terus memberikan yang terbaik itu menyebabkan karyawan merasa stres dan tertekan, jika perasaan negatif itu muncul secara perlahan-lahan dan berlangsung lama maka kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya

kejenuhan (*burnout*) yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja pada karyawan, dan menyebabkan permasalahan seperti stres kerja pada karyawan. Karyawan juga sering mengalami stres dikarenakan memikirkan cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pada mereka agar tepat waktu.

Terdapat juga permasalahan beban kerja yang disebabkan oleh pembagian tugas yang berlebihan, beban kerja yang tidak seimbang dengan jumlah karyawan, dan juga pemberian tugas tambahan apabila ada karyawan yang tidak hadir. Biasanya karyawan harus bekerja lembur apabila ada permintaan data-data secara mendadak dari atasan kondisi ini membuat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan itu bertambah, adanya beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan pada diri karyawan baik secara fisik, mental, maupun emosional.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bukti Manajemen sumber daya manusia merupakan

bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain. MSDM organisasi yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktek diantaranya rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, relasi, evaluasi, promosi, dan lain-lain.

Stres Kerja

Menurut Waluyo (Asih dkk, 2018 : 1) Stres kerja bisa di artikan sebagai sumber atau tressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi psikologis, fisiologis, dan prilaku. Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang di persiapkan karyawan sebagai sutau tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Pengertian Beban Kerja

unit organisasi. Sedangkan Kasmir menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total

waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar (Budiasa,2021 :30-31).

Kinerja Karyawan

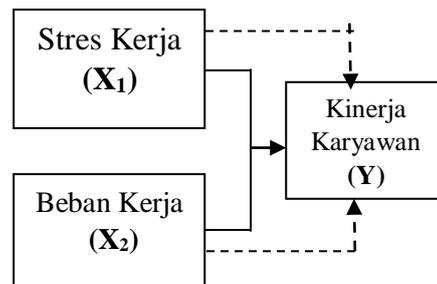
Menurut Moehersono Beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, seseuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Hal ini di nyatakan dalam bukunya yang berjudul “ pengukuran kinerja berbasis kompetensi“ (Silaen, 2021:2).

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat stres kerja karyawan. Tingkat stres kerja yang tinggi maupun jika berlangsung terus menerus dalam jangka waktu yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan dikarenakan ada rasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori Sasono (2004:5) menyebut

bahwa dampak negatif stres kerja dengan tingkat yang tinggi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan yang drastis.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah di duga adanya pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua baik secara parsial maupun simultan.

Metodelogi penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian membahas tentang pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang dilakukan pada suatu objek penelitian yaitu pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer, yaitu: Metode survei, Metode observasi. Data primer dalam penelitian ini di peroleh dengan menyebar kuesioner kepada karyawan pada PT.PLN (persero) ULP Muaradua

Sumber Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut responden, yaitu orang merespon atau menjawab pertanyaan tertulis maupun lisan.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara (interview)

Menurut Sugiyono (2017, 214) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila

Metode Analisis

Analisis kuantitatif

peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-refort*, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017, 219) keuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan apa yang bisa di harapkan dari responden.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Muaradua yang berjumlah 33 orang.

Metode analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiono (2017 : 15), metode analisis

kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden di beri skro atau nilai berdasarkan skala *Likert*. Menurut Sugiono (2022, 93) mengungkapkan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Dalam SPSS versi 16 alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi *Pearson* dan metode *Corrected item total correlation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Corrected item total correlation*. Kriteria

pengambilan keputusan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala *Likert* 1-5) adalah *Cornbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, gunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran (Priyatno, 2018: 25), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Metode uji multikolinearitas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor (VIF)*. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji *Glejser*. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji-t (Uji secara individual / Parsial)

Menurut Sahir (2021, 53-54) Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. Menentukan t_{hitung}
Nilai t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.
- b. Menentukan t_{tabel}
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $= n-k-1$ (n adalah jumlah kasus

dan k adalah jumlah variabel independen).

- c. Kriteria Pengujian :
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima
 - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
- b. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Uji F (Pengujian secara bersama-sama/simultan)

Menurut Sahir (2021, 53) Percobaan F ini dipakai untuk mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Menentukan F_{hitung}
2. Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 26.
3. Menentukan F_{tabel}
4. Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha =$

5% (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

1. Kriteria Pengujian :
 - Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel}

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

R^2 : koefisien determinasi
 r^2 : koefisien korelasi yang dikuadratkan

Batasan Operasional Variabel

Tabel 1
Batasan Oprasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Stres Kerja (X 1)	Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.	1. Tekanan Individu 2. Tekanan Kelompok 3. Tekanan Lingkungan Fisik 4. Tekanan Keorganisasian (Budiasa,2021:26)
Beban Kerja(X2)	Beban Kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan tertentu	1. Jam kerja efektif 2. Latar belakang pendidikan 3. Jenis pekerjaan yang diberikan (Budiasa,2021:34-35)
Kineja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Ketepatan Waktu Efektifitas Komitmen (Silaen,2021:6)

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil

tingkat signifikan 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($\alpha = 0,05 : n = 33-2 = 31$), maka diperoleh r tabel adalah sebesar 0.344

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Stres Kerja (X1)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0.658	0,334	Valid
P2	0.571	0,334	Valid
P3	0.516	0,334	Valid
P4	0.475	0,334	Valid
P5	0.549	0,334	Valid
P6	0.609	0,334	Valid
P7	0.352	0,334	Valid

P8	0.349	0,334	Valid
P9	0.454	0,334	Valid
P10	0.548	0,334	Valid
P11	0.674	0,334	Valid
P12	0.579	0,334	Valid
Beban Kerja (X2)			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
P1	0.446	0.344	Valid
P2	0.397	0.344	Valid
P3	0.425	0.344	Valid
P4	0.435	0.344	Valid
P5	0.649	0.344	Valid
P6	0.508	0.344	Valid
P7	0.498	0.344	Valid
P8	0.712	0.344	Valid
P9	0.649	0.344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Ketreangan
P1	0.682	0.334	Valid
P2	0.359	0.334	Valid
P3	0.561	0.334	Valid
P4	0.476	0.334	Valid
P5	0.675	0.334	Valid
P6	0.527	0.334	Valid
P7	0.594	0.334	Valid
P8	0.521	0.334	Valid
P9	0.584	0.334	Valid
P10	0.476	0.334	Valid
P11	0.442	0.334	Valid
P12	0.476	0.334	Valid
P13	0.382	0.334	Valid
P14	0.413	0.334	Valid
P15	0.561	0.334	Valid

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r-tabel dari signifikan $\alpha = 0,05$; $33-2 = 31$ didapatkan r-tabel adalah 0,334 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung setiap

pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.854	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.819	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.869	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Stres kerja (X₁) sebesar 0,854. variabel Beban Kerja (X₂) sebesar 0,819 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,869. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai

reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	33
Normal Parameters ^a	
Mean	.0000000
Std. Deviation	3.69675915
Most Extreme Differences	
Absolute	.175
Positive	.175
Negative	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z	1.004
Asymp. Sig. (2-tailed)	.265

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed)

sebesar 0,265 > 0,05 maka dapat berdistribusi normal. disimpulkan bahwa nilai residual

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Stres Kerja	.501	1.997
Beban Kerja	.501	1.997

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien VIF masing-masing variabel yaitu Stres Kerja (X_1) sebesar 1.997, Beban Kerja (X_2) sebesar 1.997 dan nilai *tolerance* Stres Kerja (X_1) sebesar 0,501 Beban Kerja (X_2) sebesar 0,501. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.767E-15	3.513		.000	1.000
Stres Kerja	.000	.145	.000	.000	1.000
Beban Kerja	.000	.181	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: abs_res
Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 6 diketahui hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai signifikansi variabel Stres Kerja (X_1) sebesar $1.000 > 0,05$ dan nilai signifikansi Beban Kerja (X_2) sebesar $1.000 > 0,05$. Seluruh nilai

signifikansi Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) lebih besar dari $0,05$ yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.551	3.513		1.295	.205
Stres Kerja	.760	.145	.633	5.247	.000
Beban Kerja	.473	.181	.315	2.613	.014

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

$$Y = 4.551 + 0.760X_1 + 0.473X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta bernilai positif sebesar 4.551, artinya jika nilai Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.551.
- b. Koefisien regresi Stres Kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,760 artinya jika Stres Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami

peningkatan sebesar 0.760 dengan asumsi variabel Beban Kerja (X_2) tetap.

- c. Koefisien regresi Beban Kerja (bernilai positif) sebesar 0.473 artinya, jika Beban Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.473 dengan asumsi variabel Stres Kerja (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Uji secara individual/Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.551	3.513		1.295	.205
Stres Kerja	.760	.145	.633	5.247	.000
Beban Kerja	.473	.181	.315	2.613	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 8 diperoleh koefisien t-hitung:

1. variabel Stres Kerja sebesar 5.247, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 33 - 2 - 1 = 30$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2,042. t-hitung (5.247) > t-tabel (2,042) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen artinya variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak. Uji F dilakukan dengan

Artinya bahwa ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian hipotesis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua. Karena t-hitung (2.613) > t-tabel (2,042) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua.

membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua

Tabel 9
Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1564.086	2	782.043	53.649	.000 ^a
Residual	437.313	30	14.577		
Total	2001.399	32			

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel didapatkan F hitung sebesar 16. 185. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat (df1 = jumlah variabel-1) = 3-1-2 dan (df2 = n-k1) = 33-2-1 = 30 pada tingkat kepercayaan 95% atau α

= 5% didapat F tabel 3,316. Jadi F hitung 53.649 > F tabel 3,316 maka H_0 ditolak dan H_a diterima , artinya secara simultan ada pengaruh Stres Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua.

Koefisien Diterminasi (R²)

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Diterminasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.767	3.817996

Sumber : Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0781. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Stres Kerja dan Beban

Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,1% sedangkan sisahnya 21,9% dipengaruhi oleh Variabel lain seperti, pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai,

keadilan, komponen genetik (Afandi, 2016 : 67).

Pembahasan

Secara parsial atau uji t ada pengaruh Stres kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan PT. PLN (Persero) ULP Muaradu dengan angka t-hitung (5.247) > t-tabel (2.042). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima. PT. PLN (Persero) ULP Muaradu. Permasalahan yang terjadi di PT. PLN (Persero) ULP Muaradu dapat dilihat pada indikator Stres Kerja dengan nilai rata-rata paling rendah dimana Stres Kerja masih menjadi permasalahan dalam Kinerja Karyawan. Seperti tekanan individu, tekanan kelompok, tekanan lingkungan fisik, dan tekanan keorganisasian.

Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan pendapat Menurut Waluyo (Asih dkk, 2018 : 1) Stres kerja bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi

psikologis, fisiologis, dan perilaku. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang di persiapkan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh bahwa beban kerja memiliki arah negatif terhadap kinerja karyawan hal ini sesuai dengan teori hubungan yang di kemukakan oleh Danang Sunyoto yang menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas, salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyak permintaan untuk melakukan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial atau uji t juga menunjukkan ada pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) ULP Muaradu dengan angka t-hitung (2, 613) > t-tabel (2,042). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini

dipengaruhi oleh indikator Beban Kerja yang menyebutkan jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Priyatno yang menyatakan Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangnan waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas suatu unit organisasi. Sedangkan Kasmir menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total

waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar (Budiasa,2021 :30-31).

Koefisien determinasi (R^2) Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,781. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,1% sedangkan sisahnya 21,9% dipengaruhi oleh Variabel lain seperti, pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik (Afandi,2016 : 67).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial dan simultan diketahui bahwa variabel Stres Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Stres Kerja dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua.
2. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang

diperoleh sebesar 0,781. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,1% sedangkan sisahnya 21,9% dipengaruhi oleh Variabel lain seperti, pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, komponen genetik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada atasan pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua agar lebih memperhatikan tingkat stres pada karyawan agar karyawan tidak merasa tertakan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan
2. Diharapkan kepada atasan pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua agar tidak memberikan tugas yang melebihi kapasitas dari kinerja karyawan agar kinerja dari karyawan tidak mengalami penurunan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menambah referensi dan variabel yang lain dalam penelitian Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Muaradua, misalnya seperti seperti pengawasan, ketenangan, dan ketekunan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Vol. I). (N. Suryani, Penyunt.) Purwokerto Selatan, Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Moh Rizal Arfani1, B. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung.e-Proceeding of Management : Vol.5, No.2 Agustus 2018, 5, 10-16.*
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. (T. Koryati, Penyunt.) jogjakarta: KBM INDONESIA.
- Silaen, N. R., & Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif*, Bandung : ALFABETA,cv
- S, P. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). (T. Chandra, Penyunt.) Taman Sidoarjo: Zifatama publisher.
- Moh Rizal Arfani1, B. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung.e-Proceeding of Management : Vol.5, No.2 Agustus 2018, 5, 10-16.*



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id