



## Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Bengkulu Selatan

Winda NurZuli AyuSari <sup>1)</sup>; Sulisti Afriani <sup>2)</sup>; Abdul Rahman <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2,3)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [windanurzulia@gmail.com](mailto:windanurzulia@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [sulistiafriani@unived.ac.id](mailto:sulistiafriani@unived.ac.id) ;  
[abdul.rahman@unived.ac.id](mailto:abdul.rahman@unived.ac.id) <sup>3)</sup>

### How to Cite :

AyuSari, W.N; Afriani, S.; Rahman, A. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Bengkulu Selatan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2).doi:<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>

### ARTICLE HISTORY

Received [23 Mei 2023]

Revised [22 Juni 2023]

Accepted [24 Juli 2023]

### KEYWORDS

Work Stress and  
Workload, Performance

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Bnk Bri Bengkulu Selatan. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 80 orang karyawan dengan metode snsus. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik non-probability dengan metode purpose Sampling. Instrument pada penelitian ini berupa angket (Kuesioner) yang selanjutnya diolah menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 22.0. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 19.451 + 0,443X_1 + 0,510X_2 + 4.981$ . Hal ini menggambarkan pada variabel kualitas produk memiliki arah regresi berlawanan atau negatif, artinya apabila stress kerja mengalami peningkatan justru akan menurunkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan apabila stress kerja yang tidak terkontrol dapat membuat karyawan kehilangan fokus dan dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Pada variabel Beban Kerja memiliki arah regresi yang sama yaitu negatif, yang berarti apabila variabel beban kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan menurun. Besar koefisien determinasi sebesar 0,272 yang berarti Stres Kerja, Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara Parsial variabel Stres Kerja dan Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kineja Pegawai karna nilai signifikansi  $< 0,05$ . Hasil Uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel Stres Kerja, Beban Kerja memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap keputusan pembelian Karena Nilai Signifikansi  $< 0,05$ .

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress and workload on employee performance at Bank BRI South Bengkulu. The sample in this study was taken as many as 80 employees using the snsus method. This research is a quantitative research using non-probability techniques with purpose sampling method. The instrument in this study was a questionnaire which was then processed using the SPSS version 22.0 computer application. The analytical method used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results

*showed that the results of the regression analysis obtained the equation  $Y = 19.451 + 0.443X_1 + 0.510X_2 + 4.981$ . This illustrates that the product quality variable has the opposite or negative regression direction, meaning that if work stress increases it will actually reduce employee performance. This is because if uncontrolled work stress can make employees lose focus and can cause employee performance to decrease. The workload variable has the same regression direction, which is negative, which means that if the workload variable increases, employee performance will also decrease. The coefficient of determination is 0.272, which means that work stress and workload affect employee performance by 27.2%, while the remaining 72.8% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t test at a significance level of 0.05 explain that partially the work stress and workload variables have a significant influence on employee performance variables because the significance value is  $< 0.05$ . The results of the F test at a significance level of 0.05 explain that the variables Work Stress, Workload have a simultaneous (together) influence on purchasing decisions because the Significance Value is  $< 0.05$ .*

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan organisasi penghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan tonggak berdirinya suatu perusahaan dalam menjalankan semua roda aktivitas dari keseluruhan aktivitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki kontribusi produktif terhadap hasil organisasi. Sumber daya manusia menjadi sumber daya penggerak terhadap berbagai sumber daya organisasi sehingga memiliki peran penting untuk menentukan arah perkembangan organisasi dimasa yang akan datang.

Salah satu permasalahan diperusahaan adalah stress kerja. Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stress kerja pada pegawai. Stress merupakan keadaan atau kondisi seseorang yang mengalami ketegangan karna adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya.

Stress kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja perusahaan menurun maka tentunya perusahaan akan mengalami kerugian. Peningkatan kinerja perusahaan, maka kinerja pegawai harus meningkat lebih baik. Oleh karna itu, dijaga dan dipelihara dengan baik dari gejala stress kerja.

## LANDASAN TEORI

### Stress Kerja

Stres kerja secara umum yaitu masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stress yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang pegawai dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stress merupakan kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karna adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang (Astianto, 2014:69). Setiap orang mempunyai reaksi dan cara yang berbeda dalam menghadapi suatu situasi yang sama, Menurut Sunyonto (2018:63), indikator stress kerja yaitu:

- a) Penyebab fisik
- b) Beban Kerja
- c) Sifat Pekerjaan
- d) Kebebasan
- e) Kesulitan

Beban kerja adalah istilah mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah menggunakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai

beban kerja. Merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat. Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Menpan (Dhini Rama Dhanita, 2010:16).

- 1) Beban waktu (time load), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan monitoring tugas.
- 2) Beban usaha mental (mental effort load), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (psychologis stress load ) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mulyadi (2016:187) sebuah perusahaan apabila akan mengadakan penilaian kinerja pegawai pasti akan menghadapi tantangan yang sulit bahkan tantangan tersebut bisa merusak organisasi apabila tidak tepat dalam mengatasinya dan mengambil keputusannya. Adapun tantangannya yaitu:

1. Metode penilaian kinerja pegawai  
Metode penilaian kinerja pegawai adalah sebagai tolak ukur dalam melaksanakan penilaian kinerja pegawai apabila metodenya tidak ada panduan akan merasa kesulitan dalam menentukan pegawai yang berprestasi secara obyektif.
2. Penyelia (penilaian)  
Dalam penilaian kinerja pegawai tantangan yang berat adalah terkadang penilai (penyelia) itu sendiri terkadang sebagai penyelia tidak obyektif tetapi melainkan penilaian atas dasar kedekatan, atau unsur saudara maka dalam penilaian kinerja pegawai harus ditunjang dengan adanya panduan yang baku supaya dalam penilaian benar-benar obyektif.
3. Pegawai yang dinilai  
Biasanya dalam penelitian kinerja pegawai, pegawai yang dinilai apabila nilainya tidak memuaskan pada diri pegawai tersebut maka pegawai akan protes dan tidak mau menerima kenyataan tentang dirinya yang kurang baik. Oleh karena itu sebagai penyelia (penilai) harus benar-benar obyektif dan tidak pilih kasih.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis**

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Uji Validitas, dan Uji

### **Uji keabsahan**

- a). Uji Validitas salah satu uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidak sah suatu kuesioner. Pada uji validitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa hasil pengukuran sesuai dengan apa yang ingin kita ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) dalam kuesioner maupun untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner itu. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka butir atau variabel tersebut valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka butir atau variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2012: 52).
- b). Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika dijawab seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas

dapat dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$  (Ghozali, 2011).

### Uji Hipotesis

- a). Uji Asumsi Klasik digunakan apabila penelitian menggunakan metode regresi berganda. Analisis berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Data yang akan diolah dengan regresi berganda yang dibantu oleh SPSS harus memenuhi asumsi klasik mencakup sebagai berikut:
- b). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel bebas maupun terikat mempunyai distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2012: 105)
- c). Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya Tolerance value dan Variance Inflation Factor (VIF). Variabel yang menyebabkan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$  (Ghozali, 2012: 105).
- d). Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut heteroskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID).

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau variabel independen sebagai faktor predictor di manipulasi (di naik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014: 5). Bentuk persamaan dari regresi linier berganda untuk dua predictor ini yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Bilangan konstanta

b1 = koefisien regresi beban kerja

b2 = koefisien regresi stres kerja

X1 = stress

X2 = beban kerja

e = error

### Uji parsial (uji t)

Uji T digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (x) berpengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (y). Dimana perhitungan diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan ttabel diperoleh dari statistik dengan melihat nilai signifikansi ( $\alpha$ ) degree of freedom (Ghozali, 2012: 98). Pengujian ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai ttabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel dependen (y), maka hipotesis terdukung. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) artinya variabel X1 dan X2 secara parsial di tolak. Kriteria pengujian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan arah koefisien positif maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima.

### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusnya hipotesis yang diuji:  $H_0 : b_1 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ . Berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikan  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikan  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. 2. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: 1. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. 2. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian Validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan  $n-2$  ( $80-2=78$ ) sebesar 0,185. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian**

No	Item Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
<b>Stres Kerja (X1)</b>				
1	X1.1	0,185	0,344	Valid
2	X1.2	0,185	0,396	Valid
3	X1.3	0,185	0,605	Valid
4	X1.4	0,185	0,647	Valid
5	X1.5	0,185	0,616	Valid
6	X1.6	0,185	0,628	Valid
7	X1.7	0,185	0,449	Valid
8	X1.8	0,185	0,508	Valid
<b>Beban Kerja (X2)</b>				
1	X2.1	0,185	0,530	Valid
2	X2.2	0,185	0,671	Valid
3	X2.3	0,185	0,434	Valid
4	X2.4	0,185	0,729	Valid
5	X2.5	0,185	0,693	Valid
6	X2.6	0,185	0,541	Valid
7	X2.7	0,185	0,520	Valid
8	X2.8	0,185	0,724	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>				
1	Y.1	0,185	0,439	Valid
2	Y.2	0,185	0,546	Valid
3	Y.3	0,185	0,551	Valid
4	Y.4	0,185	0,526	Valid
5	Y.5	0,185	0,580	Valid
6	Y.6	0,185	0,530	Valid
7	Y.7	0,185	0,400	Valid
8	Y.8	0,185	0,470	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas dari 24 indikator penelitian seluruh indikator memiliki kriteria yang sesuai dengan penelitian ini, yaitu semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

### Uji Reliabilitas

Selanjutnya, Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subjek yang sama. Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas coefficient alpha cronbach. nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60. Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Stres Kerja	0,630	Reliabel
2	Beban Kerja	0,758	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,856	Reliabel

Sumber : Output SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai cronbach alpha dari semua variabel > 0,60 dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dipercaya dan handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel serta dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bisa dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya apabila Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data menyebar tidak normal. Untuk menguji apakah bersifat normal atau tidak maka peneliti menggunakan analisa Kolmogorof-Smirnov (K-S) sebagai berikut.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15029657
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.041
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Output SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yaitu 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal. Disimpulkan bahwa nilai residual yang dihasilkan normal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas. Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00. Berikut adalah tabel hasil pengujian uji multikolinearitas.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.451	4.981		3.905	.000		
	Stress kerja	.443	.123	.504	3.617	.001	.591	1.691
	Beban Kerja	.510	.095	.525	5.346	.000	.980	1.020

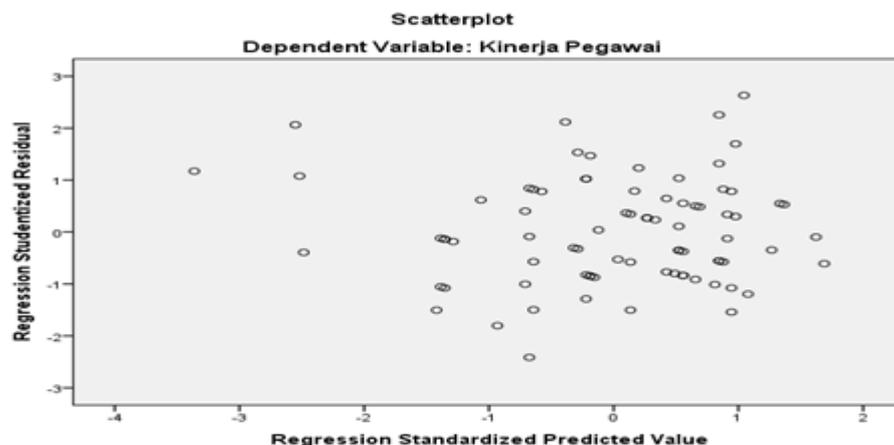
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 9 diatas dapat dilihat pada kolom tolerance dan VIF. Hasil tolerance ketiga variabel independen Stress Kerja (X1) 0,980, Beban Kerja (X2) 0,980, nilai tersebut menunjukkan > 0,10. Nilai VIF ketiga variabel independen Stress Kerja (X1) 1,020, Beban Kerja (X2) 1,020, menunjukkan < 10,00, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak sama varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Terjadi homoskedastisitas jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara Zpred dan Sresid menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Terjadi homoskedastisitas jika pada scatterplot titik-titik mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang. Berikut adalah gambar hasil pengujian uji heterokedastisitas.

**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Output SPSS Versi 22, 2023

Dapat dilihat dari gambar 1. di atas bahwa titik- titik pada scatterplot tidak membentuk pola yang teratur, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik dalam model ini terpenuhi yaitu terbebas dari heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Stress Kerja, Beban Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Analisis regresi linear berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

**Tabel 5 hasil uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.451	4.981		3.905	.000
Stress Kerja	.443	.123	.504	3.617	.001
Beban Kerja	.510	.095	.525	5.346	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 22, 2023

Maka didapat perhitungannya pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 19.451 + 0,443X_1 + 0,510X_2 + 4.981$$

Persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 19.451.  
Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Stress Kerja (X1), Beban Kerja (X2) = 0, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 19.451.
2. Stress Kerja (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y)  
Nilai Koefisien regresi variabel Stress Kerja (X1) adalah sebesar -0,443, pada variabel Stress Kerja memiliki arah yang berlawanan, dengan asumsi apabila Stress Kerja (X1) mengalami peningkatan justru akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y).
3. Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Nilai Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) adalah sebesar -0,510, pada variabel Beban Kerja memiliki arah yang berlawanan, dengan asumsi apabila Beban Kerja (X2) mengalami peningkatan justru akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y).

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t (Parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independent (Stress Kerja, Beban Kerja) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependent (Kinerja pegawai). Hipotesis yang digunakan : Ho: Variabel-variabel bebas (Stress Kerja, Beban Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Ha : Variabel-variabel bebas (Stress Kerja, Beban Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Kriteria pengujian berdasarkan signifikan :

Jika signifikan > 0,05 Ho diterima  
 Jika signifikan < 0,05 Ho ditolak

**Tabel 6 Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.451	4.981		3.905	.000
Stress Kerja	.443	.123	.504	3.617	.001
Beban Kerja	.510	.095	.525	5.346	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 22, 2023

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Stress Kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas pengujian untuk Variabel Stress Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi yang didapat  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya secara parsial Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bank BRI Bengkulu Selatan.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Berdasarkan tabel diatas pengujian untuk Variabel Beban Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi yang didapat  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya secara parsial Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bank BRI Bengkulu Selatan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05.

**Tabel 7 Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	136.272	2	68.136	14.363	.000 <sup>b</sup>
Residual	365.278	77	4.744		
Total	501.550	79			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), beban kerja, stree kerja

Sumber : Output SPSS Versi 22, 2023

Berdasarkan Tabel 12 diketahui, maka didapatkan bahwa pengaruh antara variabel independent (Stres Kerja, Beban Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai) adalah kuat dan berpengaruh secara bersama-sama (simultan). Hal ini dapat dilihat taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel-variabel bebas (Stres Kerja, Beban Kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap (Kinerja Pegawai) Bank BRI Bengkulu Selatan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 <sup>a</sup>	.272	.253	2.17804

a. Predictors: (Constant), beban kerja, stree kerja

Sumber : Output SPSS Versi 22, 2023

Dapat dilihat dari hasil tabel di atas nilai Koefisien Determinasi dari R square yaitu Sebesar 0,272. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Beban Kerja berpengaruh sebesar 0,272 atau 27,2% terhadap keputusan pembelian, sedangkan sisanya sebesar 0,728 atau 72,8% dipengaruhi oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Bengkulu Selatan dapat diuraikan hasil Analisis Regresi Berganda, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 9 Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis**

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 19.451 + 0,443X_1 + 0,510X_2$					
Stres Kerja	0,443	0,122		0,001	Signifikan
Penempatan	0,510	0,095		0,000	Signifikan
Uji F				0,000	Signifikan
Determinasi			0,272		27,2%

Sumber : Output SPSS Versi 22, 2023

S

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Bengkulu Selatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Keadaan stress kerja yang terkontrol mampu memusatkan konsentrasi repondennya dan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya stress kerja yang tidak terkontrol akan menurunkan kinerja.

### Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Randa Pebri Ardi (2017) yang mendapatkan hasil stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ketika beban kerja karyawan tinggi, maka akan menurunkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya, ketika beban kerja karyawan rendah maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) dan Dian Asriani (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja semakin tinggi pula kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil Analisis Regresi diperoleh persamaan  $Y = 19,451 + 0,443X_1 + 0,510X_2$  hal ini menggambarkan pada variable Stress Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai artinya apabila Stress Kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan justru akan menurunkan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini dikarenakan Stress kerja yang tidak terkendali dapat berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) karena dapat menurunkan konsentrasi pegawai Bank BRI Bengkulu Selatan.
2. Besar Koefisien Determinasi sebesar 0,272. Hal ini berarti bahwa Stress Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) dan
3. Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 27,2% sedangkan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Hasil Uji T pada Taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara Parsial variabel Stress Kerja ( $X_1$ ), dan Beban Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) karena nilai signifikansi  $> 0,05$ . Sedangkan Variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) karena Nilai signifikansi  $< 0,05$ .
5. Hasil Uji F pada Taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel Stress Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) karena Nilai Signifikansi  $< 0,05$ .

### Saran

1. Sebaiknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi guna mengurangi Stress Kerja Pegawai seperti merencanakan waktu family Gathering dan Refresing bersama para Pegawai dan keluarga sehingga Pegawai merasa diperhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam berkeja.
2. Kepada pemimpin sebaiknya terus memperhatikan pemberi Beban Kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian Pegawai, Pegawai yang merasakan Beban Kerja terlalu tinggi akan kehilangan fokus dan akan menurunkan Kinerjanya yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya peneliti dilakukan dengan menambahkan variabel lain misalnya dengan memasukkan variabel lain seperti disiplin kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja atau dapat juga mengembangkan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat lebih memperkaya pengetahuan dan penelitian tentang Kinerja Pegawai di suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Agus Dharma, 2014, Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ahid Mudayana, Ahmad (2010). "Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul". ISSN : 1978-0575 Vol. 4.No. 2, JUNI 2010 : 76 – 143.
- Al Gibson Et 2009, Organisasi (edisi ke 5), Jakarta: Erlangga
- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen & Bisnis. VOL 14 (NO. 02), hal. 1693 7619.
- Arikunto, 2012, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ashar Sunyoto Munandar (2008). Psikologi Industri dan Organisasi Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

- Astianto, Anggita dan Heru Suprihhadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 3, No. 7.
- Dhini, Rama Dhania. 2010. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Irawati, Rusda dan Carrollina, Dini Arimbi. 2017. "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia". *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol 5, No 1
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, And Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9-25.
- Mulyadi dan Johny Setiawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Sunyoto, Ashar. 2014. *Psikologi Indsutri dan Organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Prentice Hall, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudaryono, Dr. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok:PT.Raja Grafindo Husada.
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi RdD*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata. 2010. *Metode penenelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, Danang (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sunyoto, Danang. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan kasus) Edisi Ketiga*. Jakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tarwaka, 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Uha, Ismail Nawawi, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*, jakarta: Kencana.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Kencana : Jakarta.