



Dona Dorianti<sup>1</sup>  
 Meilin Veronica<sup>2</sup>  
 Try Wulandari<sup>3</sup>

## PENGARUH WORK OVERLOAD DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEMADAK SERUNTING SAKTI PALEMBANG

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work overload* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah sebanyak 45 responden. Data diperoleh dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil (uji t) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai thitung (2,877) > ttabel (2,018) dan angka signifikansi 0,006 < 0,05 dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana nilai thitung (1,352) < ttabel (2,108) dan angka signifikansi 0,184 > 0,05. Hasil (uji F) menunjukkan bahwa *work overload* dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semadak Serunting Sakti Palembang. Dimana nilai Fhitung sebesar 4,143 > Ftabel 3,22 dan tingkat signifikansi 0,023 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa *Work Overload* dan Sres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** Work Overload, Stres Kerja, Kinerja

### Abstract

This study aims to find out how work overload and work stress affect employee performance at PT Semadak Serunting Sakti Palembang. The study used quantitative analysis methods. The sample used in the study was as large as 45 respondents. Data were obtained in this study through the dissemination of questionnaires. The analysis method used is multiple linear regression analysis. < ttabel (2,108) dan angka signifikansi 0,184 > The results (t-test) showed that work overload had a positive and significant effect on employee performance, where thitung value (2.877) > ttable (2.018) and significance number 0.006 < 0.05 and work stress had no effect on employee performance, where thitung value (1.352) 0.05. The results (F test) showed that work overload and work stress simultaneously had a positive and significant effect on the performance of PT Semadak Serunting Sakti Palembang employees. Where the fact value is 4,143 > Ftable 3.22 and the significance level is 0.023 < 0.05, it can be concluded that work overload and work stress simultaneously have a positive and significant effect.

**Keywords:** Work Overload, Job Stress, Performance

### PENDAHULUAN

Di perusahaan untuk mencapai tujuan membutuhkan sumber daya. Sumber daya ini adalah sumber daya, energi, dan teknologi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan operasi di dalam perusahaan. Teknologi, keuangan, ilmiah, dan sumber daya manusia adalah beberapa contoh dari jenis sumber daya ini. Aset ini mempengaruhi seberapa sukses bisnis atau organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang tak bisa dilepaskan dari suatu perusahaan, karena SDM memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perkembangan suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila sumber daya manusiannya dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

<sup>1,2,3</sup> Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri  
 email: donadorianti22@gmail.com, meilin.veronica@uigm.ac.id, wulan@uigm.ac.id

Kinerja adalah hasil kerja keras seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya. (Mariska et al., 2023). Kinerja pegawai menandakan tingkat keberhasilan atau hasil pekerjaan individu dari tujuan yang harus dipenuhi atau tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan tugas individu mereka dalam kerangka waktu tertentu. (Roswaty & Siddiq, 2019). Jika tujuan yang dimaksudkan berhasil tercapai, kinerja dianggap baik dan sukses. Kekuatan terbesar suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya, karena berfungsinya segala bagian-bagian dalam suatu instansi/perusahaan tergantung pada kemampuan manusia sebagai penggerak untuk menuju tujuan yang telah ditetapkan, tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/perusahaan dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya adalah *work overload* dan stres kerja.

*Work Overload* merupakan suatu kondisi dimana karyawan menghadapi beban kerja yang berlebih yang mengharuskan mengerjakan beberapa pekerja dalam waktu yang bersamaan dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, jam kerja yang melebihi batas waktu. Oleh sebab itu tidak sedikit karyawan yang mengalami stres karena beban pekerjaan yang terlalu banyak membuat karyawan kurang fokus dan maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Ayu, 2022)

Beban kerja berlebih (*work overload*) adalah suatu kondisi dimana lingkungan memberikan tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu (Ayu, 2022). Salah satu penyebab utama stres terkait pekerjaan dianggap kelebihan beban kerja. Ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan untuk dilakukan relatif terhadap waktu dan kemampuan mereka yang tersedia, itu dikenal sebagai beban kerja yang berlebihan.

Selain *Work overload*, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Stres kerja Menurut Iskamto dalam Maulidina, (2021) stres adalah salah satu situasi stres yang berdampak pada perasaan seseorang, kemampuan mental, dan keadaan fisik. Stres yang berlebihan mungkin menyulitkan seseorang untuk menangani tempat kerja mereka. Akibat dari stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak *kooperatif*. Hal ini membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja dan tertekan, kondisi yang seperti ini tentu menjadikan karyawan stres. Beberapa karyawan terlihat semakin menurun kinerjanya, biasanya akan ditandai dengan karyawan yang menjadi malas, tidak peduli dengan tanggung jawab yang diberikan. Stres adalah reaksi umum pada manusia ketika mereka tidak dapat menyeimbangkan tujuan mereka dengan kenyataan.

Dalam menjalankan suatu pekerjaan seorang pekerja dapat mengalami stres kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir pegawai dalam melakukan kegiatan yang belum selesai atau tidak sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan (Nafisah et al., 2023). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan, baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Hal ini akibat dari beban kerja yang berlebihan serta desakan waktu bisa mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres. Beban kerja berlebihan dipercaya sebagai salah satu sumber paling besar menyebabkan stres kerja (Anjani, 2022). Semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja juga akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya (Riznanda & Kusumadewi, 2023).

PT Semadak Serunting Sakti Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang Developer Property, kontraktor, dan supplier. Didirikan secara resmi pada tahun 2014. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya, PT Semadak Serunting Sakti Palembang siap menjadi partner untuk memenuhi pangsa pasar terutama dalam bidang hunian menengah kebawah dan mewujudkannya menjadi kenyataan.

Tabel 1 .Data Lembur Tanggal Merah Tahun 2023

| Tanggal          | Waktu       | Durasi |
|------------------|-------------|--------|
| 18 Februari 2023 | 08.00-17.00 | 9 Jam  |
| 22 Maret 2023    | 08.00-17.00 | 9 Jam  |
| 7 April 2023     | 08.00-17.00 | 9 Jam  |
| 1 Mei 2023       | 08.00-17.00 | 9 Jam  |
| 18 Mei 2023      | 08.00-17.00 | 9 Jam  |
| 1 Juni 2023      | 08.00-17.00 | 9 Jam  |

|                   |             |       |
|-------------------|-------------|-------|
| 19 Juli 2023      | 08.00-17.00 | 9 Jam |
| 17 Agustus 2023   | 08.00-17.00 | 9 Jam |
| 28 September 2023 | 08.00-17.00 | 9 Jam |
| 25 Desember 2023  | 08.00-17.00 | 9 Jam |

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang ditemukan adanya indikasi work overload dimana karyawan cenderung mendapatkan jam kerja melebihi batas seperti ketika tanggal merah karyawan tetap bekerja kecuali hari minggu, Hari Raya Idul Fitri dan Adha . Jika hal ini terus menerus dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, dimana karyawan dapat merasa kurang nyaman berada dilingkungan kerja karena tuntutan pekerjaan berlebih yang diberikan dan ditemukan juga indikasi stres kerja seperti emosi yang tidak stabil dan kelelahan fisik karena beban kerja yang diberikan. Data beban kerja yang berlebihan bisa dilihat di table 1. data lembur dengan adanya beban kerja berlebihan dapat menyebabkan stres kerja. Oleh karna itu pihak perusahaan harus dapat mengusahakan agar karyawannya dapat diberikan tugas dan tanggung jawab yang proporsional hingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman juga menyenangkan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan optimal. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh work overload dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Semadak Serunting Sakti Palembang

**METODE**

Dalam penelitian ini menjelaskan terknik yang meliputi pemilihan dan deskripsi sampel pengumpulan data, model regresi, dan analisis data. Penelitian ini menggunakan non-probability sampling. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Data peneltiaan akan diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara online.

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan beberapa responden yang merupakan karyawan dari PT Semadak Serunting Sakti Palembang. Adapun objek penelitian ini adalah karyawan pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang untuk mengetahui pengaruh work overload dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Semadak Serunting Sakti Palembang sebanyak 45 karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner online sebagai alat pengumpulan data. Survei dilakukan selama bulan Oktober hingga Desember 2023 dengan menyebarkan link Google Form. Tautan tersebut disebarkan melalui private connection di berbagai media sosial dan tertutup dengan menggunakan skala likert lima poin (sangat setuju hingga sangat tidak setuju). Untuk memvalidasi hipotesis, para peneliti mengumpulkan informasi dari karyawan, maka dibuatlah berdasarkan skala likert 5 poin untuk mengukur variabel yang diajukan (1 : sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: kurang setuju. 4: setuju, 5: sangat setuju).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pembahasan**

**Pengujian Instrumen**

Hasil Penelitian ini memberikan gambaran awal terkait model pengukuran melalui pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan.

**Uji Validitas**

Tabel.2 Model Pengukuran Penelitian Hasil Uji Validitas

| NO. | Indikator            | R <sub>Hitung</sub> | R <sub>Tabel</sub> | Keterangan |
|-----|----------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1.  | Kinerja Karyawan (Y) |                     |                    |            |
|     | Pernyataan 1         | 0,595               | 0,294              | Valid      |
|     | Pernyataan 2         | 0,719               | 0,294              | Valid      |
|     | Pernyataan 3         | 0,691               | 0,294              | Valid      |
|     | Pernyataan 4         | 0,488               | 0,294              | Valid      |
|     | Pernyataan 5         | 0,646               | 0,294              | Valid      |

|    |                           |       |       |       |
|----|---------------------------|-------|-------|-------|
|    | Pernyataan 6              | 0,681 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 7              | 0,547 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 8              | 0,546 | 0,294 | Valid |
| 2. | <i>Work Overload</i> (X1) |       |       |       |
|    | Pernyataan 1              | 0,754 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 2              | 0,754 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 3              | 0,522 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 4              | 0,631 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 5              | 0,530 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 6              | 0,714 | 0,294 | Valid |
| 3. | Stres Kerja (X2)          |       |       |       |
|    | Pernyataan 1              | 0,649 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 2              | 0,372 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 3              | 0,622 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 4              | 0,539 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 5              | 0,448 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 6              | 0,410 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 7              | 0,535 | 0,294 | Valid |
|    | Pernyataan 8              | 0,322 | 0,294 | Valid |

Sumber: Output data dengan SPSS 29

Tabel 2 menunjukkan bahwa penelitian ini berdasarkan pada uji validitas pada variabel *Work Overload* X1, *Stres Kerja* X2, dan *Kinerja Karyawan* Y menghasilkan nilai r-tabel adalah 0,294. Pada suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan pernyataan *Work Overload*, *Stres Kerja* dan *Kinerja Karyawan* data yang valid. Hal ini mengindikasikan pernyataan sesuai setiap butir pernyataan bahwa benar dan bisa dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

| Butir Pernyataan          | Cronbach's Alpha | Kesimpulan |
|---------------------------|------------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y)      | 0,759            | Reliabel   |
| <i>Work Overload</i> (X1) | 0,684            | Reliabel   |
| <i>Stres Kerja</i> (X2)   | 0,643            | Reliabel   |

Sumber: Output data dengan SPSS 29

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Secara keseluruhan butir-butir pernyataan dari tiap variabel dapat digunakan dan dapat didistribusikan kepada seluruh responden (45 orang), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang reliabel. Reliabel adalah konsistensi yang sesuai sehingga dapat diandalkan lantaran memberikan hasil yang sama pada beberapa percobaan berturut-turut.

Model Struktural

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas

Uji normalitas ini akan digunakan uji One Sample Kolmogorof Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Adapun hasil analisis uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas

|  |                         |
|--|-------------------------|
|  | Unstandardized Residual |
|--|-------------------------|

|                          |                |            |
|--------------------------|----------------|------------|
| N                        |                |            |
| Normal Parameters        | Mean           | ,0000000   |
|                          | Std. Deviation | 1,85141917 |
| Most Extreme Differences | Absolute       | ,128       |
|                          | Positive       | ,128       |
|                          | Negative       | -,083      |
| Test Statistic           |                | ,128       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |                | ,062       |

Sumber: Output data dengan SPSS 29

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah jika signifikan  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikan  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Jika dilihat dari hasil uji normalitas pada table 4. diatas menunjukkan nilai signifikansi pada  $0,62 > 0,05$  yang berarti jika data terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). pada analisis ini mensyaratkan agar setiap variabel bebas tidak saling berkorelasi secara signifikan. Sehingga ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dapat diperiksa dari harga variance Inflation Faktor (VIF). Apabila harga VIF yang dihasilkan kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas

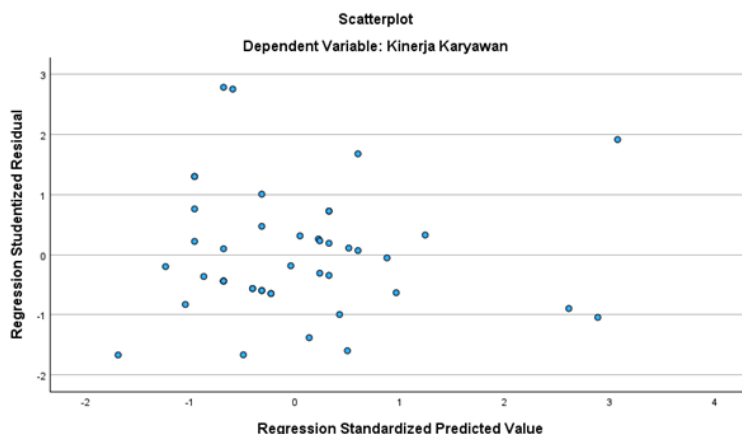
| Model                | Collinearity Statistics |       |
|----------------------|-------------------------|-------|
|                      | Tolerance               | VIF   |
| <i>Work Overload</i> | ,810                    | 1,235 |
| Stres Kerja          | ,810                    | 1,235 |

Sumber: Output data dengan SPSS 29

Berdasarkan data pada tabel 4. diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yaitu nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  yang berarti bahwa data tidak terjadi multikolinearitas. Pada tabel 4. nilai tolerance variabel bebas work overload sebesar 0,810 dan stress kerja sebesar 0,810. Sedangkan nilai VIF variabel work overload sebesar 1,235 dan variabel stress kerja sebesar 1,235, jadi nilai collinearity dua variabel tersebut memiliki nilai yang sama.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Rizal, (2019) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadinya. Heteroskedastisitas adalah dengan Scatterlpot. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot dapat diketahui bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Jika terjadi mengakibatkan pendugaan parameternya tidak efisien sehingga tidak mempunyai ragam maksimum.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menafsirkan bagaimana keadaan (naik turunnya) suatu variabel, model regresi linear berganda melibatkan lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan dan variabel independen adalah work overload dan lingkungan kerja (Ayu, 2022). Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda

| Model         | Unstandardized B |
|---------------|------------------|
| (Constant)    | 28,042           |
| Work Overload | ,527             |
| Stres Kerja   | -,227            |

Sumber: Output data dengan SPSS 29

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel X1 (Work Overload), X2 (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebagai berikut :

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

$$28,042 + 0,527 X_1 + -0,227 X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta yang diperoleh sebesar 28,042 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 28,042
- 2) Nilai Koefisien Regresi Variabel X1 bernilai positif (+) sebesar 0,527 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka Variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
- 3) Nilai Koefisien Regresi Variabel X2 bernilai negatif (-) sebesar 0,227 maka bisa diartikan bahwa variabel X2 meningkat maka Variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

**Uji Koefisien Korelasi (R)**

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi (R)

| R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square change |
|------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|
| .406 | .165     | .125              | 1.89499                    | 165             |

Sumber: Output data dengan SPSS 29

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa nilai dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,406 dan jika dilihat dari nilai interpretasi koefisien korelasi pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai 0,406 termasuk ke dalam kategori sedang yang berarti tingkat hubungan antara variabel Work Overload (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang.

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

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|------|----------|-------------------|----------------------------|
| ,406 | ,165     | ,125              | 1,895                      |

Sumber: Output data dengan SPSS 29

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,165. Hal ini berarti kemampuan variabel independen Work Overload dan Stres Kerja dalam menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 16,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Uji t (Parsial)**

Penelitian ini mengajukan dua hipotesis yaitu uji t (Parsial) dan uji F (Simultan) di uji menggunakan SPSS 27.

Tabel 9. Uji t (Parsial)

| Model         | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig.  |
|---------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|--------|-------|
| (Constant)    | 28,042           | 5,070                   |                                | 5,531  | <,001 |
| Work Overload | ,527             | ,183                    | ,451                           | 2,877  | ,006  |
| Stres Kerja   | -,227            | ,168                    | -,212                          | -1,352 | ,184  |

Sumber: Output data dengan SPSS 29

Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan. Didasarkan pada hasil perhitungan, diperoleh nilai t-hitung work overload adalah 2,877 yang berarti lebih besar dari t-tabel yaitu 2,018 dengan nilai signifikansi 0,006 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Didasarkan pada hasil perhitungan, diperoleh nilai t-hitung stres kerja adalah 1,352 yang berarti lebih kecil dari t-tabel yaitu 2,018 dengan nilai signifikansi 0,184 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

**Uji F (Simultan)**

Tabel 10. Uji F (Simultan)

| Model      | Sum Of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 29.757         | 2  | 14.878      | 4.143 | .023 <sup>b</sup> |
| Residual   | 150.821        | 42 | 3.591       |       |                   |
| Total      | 180.578        | 44 |             |       |                   |

Sumber: Output data dengan SPSS 29

Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa nilai  $f$ -hitung sebesar 4.143 sedangkan  $f$ -tabel adalah 3.22. Hal ini berarti bahwa  $f$ -hitung  $>$   $f$ -tabel. Dengan nilai probabilitas 0,023 yang berarti lebih kecil dari Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa Work Overload dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### **HASIL**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil  $t$ -hitung variabel Work Overload ( $X_1$ ) adalah 2,877  $>$   $t$ -tabel 2,018 dengan nilai signifikansi 0,006 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Work Overload secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa meski dengan adanya beban kerja yang berlebih seperti Ketika Tanggal merah karyawan tetap bekerja kecuali Hari Minggu, Hari Raya Idul Fitri dan Adha. Karyawan tetap dapat profesional dalam bekerja dan lebih sungguh-sungguh, serta mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga membuat kinerjanya semakin meningkat, dengan adanya Work Overload perusahaan juga dapat mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam bekerja, apabila karyawan memiliki persepsi yang positif maka karyawan akan menganggap Work Overload sebagai suatu tantangan bagi mereka untuk lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan kelangsungan perusahaan kedepannya. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian (Ayu, 2022) yang menunjukkan bahwa Work Overload berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian (Fauziah, 2022). Yang menunjukkan bahwa Work Overload berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dan didukung juga oleh penelitian (Anwar & Ismail, 2022). yang menunjukkan bahwa work overload berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi work overload semakin tinggi kinerja pegawai.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai  $t$ -hitung variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) adalah 1,352  $<$   $t$ -tabel 2,018 dengan nilai signifikansi 0,184 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang. Stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Namun meski adanya beban kerja yang berlebih yang menyebabkan stres kerja seperti emosi yang tak stabil dan kelelahan fisik. Karyawan PT Semadak Serunting Sakti Palembang tetap berusaha untuk memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan tanggung jawabnya. Dan hendaknya pimpinan perusahaan tetap harus memperhatikan unit kerja agar dapat mengantisipasi jika terjadi stres akibat kerja pada karyawannya. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian (Sari, 2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Baidowi, 2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Faradilla, 2022) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kondisi stres kerja yang ada tidak mempengaruhi kinerja karena stres kerja yang dirasa menumbuhkan pemikiran kritis. Dimana ketika dibawah tekanan, otak lebih cenderung mencari solusi cepat untuk menyelesaikan tugas atau masalah

### **Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel work overload ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang. Dengan hasil uji  $F$ hitung 4,143  $>$   $F$ tabel 3,22 dengan nilai probabilitas 0,023 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Maka artinya antara variabel work overload dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meski adanya beban kerja berlebihan dan stres kerja Karyawan tetap dapat profesional dalam bekerja dan lebih sungguh-sungguh, serta mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga membuat kinerjanya semakin meningkat, dengan adanya work overload dan stres kerja perusahaan juga dapat mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan



dalam bekerja, apabila karyawan memiliki persepsi yang positif maka karyawan akan menganggap work overload dan stres kerja sebagai suatu tantangan bagi mereka untuk lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan kelangsungan perusahaan kedepannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Fauziah, 2022) tentang pengaruh work overload, stres kerja dan terhadap kinerja Karyawan ditemukan bahwa secara simultan bahwa work overload dan stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawannya. (Rohman & Ichsan, 2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Meylin R.I., 2020) yang menunjukkan bahwa work overload dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kelebihan beban kerja dan stres kerja memiliki potensi untuk mempercepat kinerja dan menumbuhkan pemikiran kritis. Dimana ketika dibawah tekanan, otak lebih cenderung mencari solusi cepat untuk menyelesaikan tugas atau masalah.

## SIMPULAN

Work overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan t-hitung dengan t-tabel, Dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai t-hitung sebesar  $2,877 > t\text{-tabel } 2,018$  dengan tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$ , dan dapat disimpulkan bahwa work overload berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang.

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan t-hitung dengan t-tabel, Dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai t-hitung sebesar  $1,352 < t\text{-tabel } 2,018$  dengan tingkat signifikansi  $0,184 > 0,05$ , dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang.

Work overload dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan f-hitung dan f-tabel, Dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai f-hitung sebesar  $4,143 > f\text{-tabel } 3,22$  dengan Tingkat signifikansi  $0,023 < 0,05$ , dan dapat disimpulkan bahwa work overload dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari dalam Suparyanto dan Rosad. (2020). *Kajian Teoritis*. 5(3), 248–253.
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Aidila Afriza. (2021). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu. In Afriza a.
- Almadilla, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan H Seksi Wilayah Pekanbaru Riau. 96.
- Amalia. (2019). pengaruh work overload dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. July, 1–23.
- Anjani, putri retno. (2022). Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan.
- Anwar, M. K., & Ismail, I. (2022). Pengaruh Work Overload dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2(3), 290–298. <https://doi.org/10.21107/jkim.v2i3.16386>
- Asizah, A. I. N. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Haji Andi Wittiri Di Kota Makassar. x, 1–14.
- Ayu, N. (2022). Pengaruh Work Overload Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Baidowi, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Bumiputera Cabang Sekip Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 11(1), 99–107.
- Fachrezi, H. et al. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 1–23.
- Fanitawati, N. (2020). Pengaruh Tingkat Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan

- Pembelian Bagi Konsumen Di Dapur Putih Cafe Metro. Skripsi, h. 55.
- Faradilla, I. (2022). Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan.
- Fauziah, Z. fina. (2022). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 (Survey Pada Kurir Jasa Pengiriman J&T Express Kantor Cabang Kota Tasikmalaya). 19.
- Ferils, M. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 768–778.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Risliana, & Sari, I. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super.
- Galuh, S. (2021). Stres Kerja Pada Karyawan Penyandang Tunadaksa. 6.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, dalam syifa. (2019). Pengaruh Beban Kerja..., Syifa Aulia Nindya Kirana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Hanifah, P. P. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi Bagian Produksi PT. Haka-Hidup Indah KSO. 6.
- Inkha Rhosyada, V. (2021). Pengaruh Fasilitas Ruang Tunggu Terhadap Kenyamanan Penumpang di Bandar Udara Internasional Banyuwangi. *Jurnal Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta*.
- M.Arman, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Isuzu Palembang.
- Mariska, S., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*.