

Analysis of Employee Performance Using Multiple Linear Regression Method

Analisis Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda

Dilla Ananda Putri¹, Diana Khairani Sofyan^{2*}, Sri Muetia³

^{1,2,3}Program Studi Teknik Industri, Universitas Malikussaleh

*Corresponding Author: dianakhairani@unimal.ac.id

ABSTRAK

PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek ialah salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di sektor perkebunan, terutama di bidang produksi kelapa sawit. Mulai produksi 40 ton Tandan Buah Segar (TBS) per jam, terjadinya kinerja karyawan dan adanya keluhan dari para karyawan yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ialah untuk mengkaji pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei dan wawancara untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 150 karyawan, dengan sampel 60 karyawan yang diambil menggunakan metode purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda dan di olah menggunakan Software SPSS Versi 21, setelah melakukan distribusi kuesioner dan pengujian validitas serta reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 2,242 yang lebih besar dari t tabel 1,672. Sementara itu, stres kerja tidak berpengaruh signifikan, dengan t hitung 0,033 yang lebih kecil dari t tabel. Sebaliknya, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung 2,354 yang lebih besar dari t tabel. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai f hitung 3,121 yang lebih besar dari f tabel 2,769 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 9,7%. Kesimpulannya, semua variabel yang diteliti berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi pemningkatan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, serta menyusun pengembangan program yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

Keywords : Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek is one of the state-owned companies engaged in the plantation sector, especially in the field of palm oil production. Starting from the production of 40 tons of Fresh Fruit Bunches (FFB) per hour, the occurrence of employee performance and complaints from employees that have a negative impact on employee performance. The purpose of the study was to examine the effect of workload, work stress, and job satisfaction on employee performance in this company. Through a quantitative approach, data were collected through surveys and interviews to analyze the relationship between these factors and employee performance. The study population consisted of 150 employees, with a sample of 60 employees taken using the purposive sampling method based on certain criteria. Data analysis was carried out using multiple linear regression and processed using SPSS Software Version 21, after distributing questionnaires and testing validity and reliability. The results of this study indicate that workload has a significant effect on employee performance, with a t-count of 2.242 which is greater than the t table of 1.672. Meanwhile, work stress does not have a significant effect, with a t-count of 0.033 which is smaller than the t table. On the other hand, job satisfaction also has a significant effect on employee performance, with a calculated t of 2.354 which is greater than the t table. Simultaneously, the three variables have an effect on employee performance, with a calculated f value of 3.121 which is greater than the f table of 2.769 and a coefficient of determination (R^2) of 9.7%. In conclusion, all variables studied have a significant effect on employee performance. This study is expected to provide insight for companies in designing performance improvement strategies, creating a more productive work environment, and developing programs that are in accordance with employee needs. This study can also be a basis for further research on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Workload, Job Stress, Job Satisfaction, Multiple Linear Regression

1. Pendahuluan

Salah satu elemen paling krusial dalam setiap bisnis ialah karyawannya. “Sumber daya manusia adalah aset terpenting.” Berhasilnya organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia (Ardani et al., 2013). Beban kerja ialah sebuah faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang dihadapi setiap karyawan tidak hanya berkaitan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja, akan tetapi penting untuk menganalisis beban kerja guna mencegah stres dan tekanan berlebih. Karyawan yang melakukan tugas dalam keadaan cemas dan tegang cenderung memiliki kinerja yang menurun. Tanpa disadari, perusahaan sering kali meminta sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan mereka dan keterampilan mereka, yang didapat menyebabkan stres, berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja muncul ketika individu tidak menyadari batasan kemampuan mereka, yang bisa menimbulkan frustrasi, kecemasan, dan rasa bersalah, sebagai awal dari stres (Noor et al., 2014). Metode yang digunakan ialah regresi linear berganda dengan bantuan oleh data yaitu Software SPSS Versi 21. PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek ialah sebuah perusahaan perkebunan milik negara yang fokus pada budidaya dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini mulai berkembang sejak tahun 1975, dengan dukungan dari PTP VII dan PTP VI yang berasal dari Sumatra Utara, serta bantuan dari Bank Dunia. Kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang memuaskan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh dari seorang karyawan saat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban yang dipegang (Mangkunegara, 2013).

Tabel 1. Evaluasi Kinerja Karyawan

No	Divisi	2021		2022		2023	
		Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan	Nilai (%)	Keterangan
1	Penerimaan Gaji	73	Dibawah Standard	81	Sesuai Standard	74	Dibawah Standard
2	Budidaya	74	Dibawah Standard	79	Dibawah Standard	72	Dibawah Standard
3	Ketepatan Hasil kerja	81	Sesuai Standard	87	Diatas Standard	75	Dibawah Standard
4	Sarana Dan Prasarana	78	Dibawah Standard	78	Dibawah Standard	70	Dibawah Standard
5	Kehadiran Karyawan	70	Dibawah Standard	83	Sesuai Standard	71	Dibawah Standard
6	Pemasaran Dan QA	77	Dibawah Standard	80	Sesuai Standard	70	Dibawah Standard
7	Pelatihan Kepemimpinan	81	Sesuai Standard	82	Sesuai Standard	78	Dibawah Standard
8	Kecelakaan Kerja Yang Terjadi	71	Dibawah Standard	75	Dibawah Standard	72	Dibawah Standard
Rata-rata Kinerja		76	Dibawah Standard	81	Sesuai Standard	73	Dibawah Standard
Target Penilaian Kinerja Perusahaan PT.							
Perkebunan Nusantara I Cot Girek		84	Sesuai Standard	84	Sesuai Standard	87	Diatas Standard

(Sumber: PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek)

Berdasarkan evaluasi kinerja karyawan diatas, pada tahun 2021, nilai rata-rata kinerja seluruh divisi adalah 76%, yang dinyatakan di bawah standar karena tidak mencapai target penilaian kinerja perusahaan sebesar 84%. Pada tahun 2022, rata-rata kinerja karyawan meningkat menjadi 81%, tetapi masih di bawah target standar perusahaan. Sementara itu, pada tahun 2023, rata-rata kinerja karyawan kembali menurun menjadi 73%, juga di bawah target penilaian kinerja perusahaan yang ditetapkan sebesar 87%. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan di perusahaan mengalami fluktuasi yang signifikan dan belum memenuhi target yang diinginkan oleh perusahaan selama tiga tahun terakhir. Oleh sebab itu, dibutuhkan analisis lebih lanjut terhadap kinerja karyawan agar tidak mengganggu proses produksi. Dari hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian ini menggunakan judul “Analisis Kinerja Karawan Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda di PT. Perkebunan Nusantara I Cot Girek.” Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I PKS Cot Girek menggunakan Metode Regresi Linear Berganda.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau seluruh kemampuan seseorang mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi yang juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan (Sutrisno, 2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari (Masram, 2017): Efektivitas dan Efisiensi, otoritas (wewenang), beban kerja, inisiatif, stress kerja, kepuasan kerja. Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (Robbin, 2016): Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian.

Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja. Yaitu (Gibson, 2019) : Batasan waktu, jam kerja, konflik peran, kebisingan dan informasi yang berlebihan. Adapun indikator-indikator beban kerja adalah (Koesomowidjojo, 2017) : Kondisi pekerjaan, Fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari, Penggunaan waktu kerja, Dimana seseorang dapat menentukan waktu kerja di antaranya adalah pekerjaan di perusahaan ataupun di rumah dan Target yang harus dicapai, Seorang karyawan memiliki target pekerjaan yang banyak maka dari itu ada target pekerjaan yang harus di capai.

Stres kerja adalah situasi tegang yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kesehatan seseorang. Menurut Cooper (2008) dalam Wibowo, (2014) Faktor-faktor penyebab stres karyawan antara lain sebagai berikut : Kondisi kerja, konflik persepsi dan pengembangan karir. Menurut Robbins (1997) dalam Saraswati (2016) mengemukakan dimensi dan indikator stres kerja, antara lain: Tanda-tanda fisiologis stress, Tanda-tanda psikologis dan Manifestasi perilaku.

Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang memberikan kesenangan dan gairah terhadap pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja. Unsur-unsur yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah gaji, karakteristik pekerjaan, promosi, pengawasan, tim dan kondisi kerja. Menurut Wibowo (2015), ada beberapa jenis kepuasan kerja, seperti: Kepuasan terhadap pembayaran Menyoroti perasaan karyawan mengenai gajinya sesuai dengan hak yang diperolehnya, Puas dengan promosi Mengukur pendapat karyawan mengenai kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, Kepuasan karyawan Menonjolkan perasaan karyawan terhadap rekan kerjanya dan Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Soroti perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah itu sulit atau tidak. Ada beberapa indikator kepuasan kerja, seperti (Widodo, 2015): Gaji, Pekerjaan yang dimaksud, Kolaborator kerja, Atasan, mendorong.

Hipotesis merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Dedi, 2008):

- H0 = variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif.
- H0 = variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif.
- H0 = variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan positif.

3. Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian disini dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara I PKS Cot Girek, yang terletak di Jalan Cot Girek Kilometer 14, Lhoksukon, Aceh Utara. Durasi penelitian dimulai pada 6 Mei 2024, mencakup tahap persiapan yang meliputi penulisan proposal dan versi akhir dari penelitian.

Populasi dan Sampel

Partisipan pada penelitian disini ialah karyawan perusahaan yang berjumlah 150 orang. Dari jumlah tersebut, ada 60 karyawan saja yang dipilih sebagai objek penelitian. Proses pengambilan sampel dibuat dengan menggunakan metode purposive sampling. Sugiyono (2018) berpendapat, tujuan dari purposive sampling ialah untuk memilih sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan penelitian ini, metode pengumpulan data yang diterapkan adalah data primer, yang diperoleh melalui kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memerlukan serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan terhadap responden untuk dijawab. Kuesioner ini disebarkan kepada beberapa responden secara bersamaan dalam satu waktu. Penelitian ini menerapkan kuesioner dengan pilihan respons berdasarkan skala lima tingkat Likert. Tujuan dari metode likert adalah untuk mengetahui setuju atau tidaknya responden terhadap pernyataan tersebut (Sugiyono, 2018). Terdapat klasifikasi likert dengan tingkatan Sangat Setuju (SS) 5, Setuju (S) 4, Netral (N) 3, Sangat Tidak Setuju (STS) 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah elemen yang dapat membedakan atau menyebabkan perbedaan dalam data. Penelitian disini menganalisis dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independent pada penelitian disini mencakup beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Sementara itu, variabel dependen yang diukur ialah kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merinci setiap variabel yang diterapkan pada penelitian beserta indikator-indikator terkait, yaitu: Kinerja pegawai (Y) merujuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan kontribusinya terhadap organisasi. Beban kerja (X1) ialah jumlah tugas yang melebihi batas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, atau situasi di mana tugas tidak dapat dikerjakan tanpa memerlukan lebih banyak personel. Stres kerja (X2) ialah kondisi tegang yang menyebabkan ketidak seimbangan fisik dan mental, yang berdampak pada emosi, pemikiran, dan kesehatan karyawan. Kepuasan kerja (X3) adalah imbalan yang diterima karyawan PT. Perkebunan Nusantara I PKS Cot Girek setelah mencapai tujuan mereka dan merasakan kepuasan maksimal terhadap prestasi yang diraih.

Metode Analisis Data

Analisis data ialah proses olah data yang diperoleh dengan menggunakan rumus dan ketentuan yang relevan dengan pendekatan penelitian. Pada penelitian ini, digunakan berbagai metode, termasuk uji instrument data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Uji Hipotesis yaitu uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas digunakan dalam menilai seberapa efektif instrumen dalam mengukur fenomena atau gejala yang ingin diteliti. Jika nilai r melebihi nilai r tabel dan bersifat positif, maka pernyataan atau indikator tersebut dianggap sah. Menurut Ghazali (2018), pernyataan r

dikatakan dianggap valid jika nilai r hitung melebihi nilai r tabel (pada level 5%). Hasil analisis validitas untuk variabel yang diteliti dipaparkan dalam Tabel 1 menggunakan SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban kerja	X1.1	0,709	0,254	Valid
	X1.2	0,715	0,254	Valid
	X1.3	0,785	0,254	Valid
	X1.4	0,691	0,254	Valid
	X1.5	0,688	0,254	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,643	0,254	Valid
	X2.2	0,517	0,254	Valid
	X2.3	0,616	0,254	Valid
	X2.4	0,588	0,254	Valid
	X2.5	0,640	0,254	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,824	0,254	Valid
	X3.2	0,812	0,254	Valid
	X3.3	0,739	0,254	Valid
	X3.4	0,749	0,254	Valid
	X3.5	0,775	0,254	Valid
	X3.6	0,843	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,582	0,254	Valid
	Y2	0,598	0,254	Valid
	Y3	0,671	0,254	Valid
	Y4	0,676	0,254	Valid
	Y5	0,702	0,254	Valid

Sumber tabel: Pengolahan Data SPSS

Pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa total r hitung dari indikator-indikator yang dianalisis menunjukkan nilai positif dan sebanding dengan r tabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian disini telah berhasil melewati uji validitas dan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013), sebuah survei dianggap andal atau efektif jika tanggapan yang diberikan oleh individu terhadap survei tersebut stabil atau konsisten seiring waktu. Hasil analisis reliabilitas memakai SPSS dipaparkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel		Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban kerja	X1.1	0,744	>	Reliable
	X1.2	0,748	>	Reliable
	X1.3	0,745	>	Reliable
	X1.4	0,742	>	Reliable
	X1.5	0,745	>	Reliable
Stres Kerja	X2.1	0,737	>	Reliable
	X2.2	0,739	>	Reliable
	X2.3	0,741	>	Reliable
	X2.4	0,737	>	Reliable
	X2.5	0,744	>	Reliable
Kepuasan Kerja	X3.1	0,724	>	Reliable
	X3.2	0,723	>	Reliable

	X3.3	0,731	>	Reliable
	X3.4	0,724	>	Reliable
	X3.5	0,726	>	Reliable
	X3.6	0,720	>	Reliable
Kinerja Karyawan	Y1	0,736	>	Reliable
	Y2	0,732	>	Reliable
	Y3	0,732	>	Reliable
	Y4	0,738	>	Reliable
	Y5	0,735	>	Reliable

Sumber tabel: Pengolahan Data SPSS

Pada Tabel 3, analisis reliabilitas memaparkan kalau semua variabel memiliki Koefisien Alpha yang tinggi, yaitu sebesar 0,70, yang menunjukkan bahwa semua ukuran tersebut dapat diandalkan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dipakai untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda dengan dihasilkan dengan memanfaatkan SPSS dan ditampilkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	11.486	4.225		2.719	.009
Beban Kerja (X1)	.252	.112	.286	2.242	.029
Stres Kerja (X2)	.005	.136	.004	.033	.973
Kepuasan Kerja (X3)	.202	.086	.313	2.354	.022

Sumber tabel: Pengolahan Data SPSS

$$Y = 11,486 + X1 \, 0,252 + X2 \, 0,005 + X3 \, 0,202$$

Hasil B1 menunjukkan nilai positif sebesar 0,252, yang artinya semakin berat beban kerja, kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil B2 menunjukkan nilai positif sebesar 0,005, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, akan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Hasil B3 mencatat nilai positif sebesar 0,202, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, efisiensi karyawan dapat meningkat.

Hasil Uji t

Penelitian disini menguji validitas hipotesis dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung melebihi t tabel, maka hipotesis akan diterima dan dianggap valid; sebaliknya, jika t hitung kurang dari t tabel, hipotesis itu akan ditolak. Hasil analisis t memakai SPSS dipaparkan dalam Tabel 4.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constanst)	11.486	4.225		2.719	.009
Beban Kerja (X1)	.252	.112	.286	2.242	.029
Stres Kerja (X2)	.005	.136	.004	.033	.973
Kepuasan Kerja (X3)	.202	.086	.313	2.354	.022

Sumber tabel: Pengolahan Data SPSS

Dilihat dari analisis dari tabel tersebut, nilai t hitung sebesar 2,242 lebih besar daripada 1,672, yang memaparkan adanya hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan. Di sisi lain, simulasi pada tabel memaparkan bahwa t hitung lebih kecil dari 1,672, yang artinya tidak ada hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis menunjukkan t hitung sebesar 2,354, yang juga lebih besar dari 1,672, mengindikasikan adanya hubungan antara variasi kepuasan kerja dan variasi kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengevaluasi sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam data regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen. Hasil analisis determinasi koefisien memakai SPSS dipaparkan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378	.143	.097	1.60130

Sumber tabel: Pengolahan Data SPSS

Dalam Tabel 6 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai R square yang telah disesuaikan adalah 0,097 untuk model regresi. Ini berarti bahwa 9,7% dari variasi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, tingkat stres, dan kepuasan kerja, sementara sisanya, yaitu 100% - 9,7%, mencakup 90,3%.

Hasil Uji F

Uji F dipakai dalam menetapkan apakah ada pengaruh secara bersamaan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil analisis F yang menggunakan SPSS dapat dilihat dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.006	3	8.002	3.121	.033
Residual	143.593	56	2.564		
Total	167.600	59			

Sumber tabel: Pengolahan Data SPSS

Dari Tabel 7, terlihat bahwa hasil F sebesar 3,121 lebih tinggi dibandingkan dengan F yang sebesar 2,769, yang menunjukkan kalau variabel beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 partisipan, dapat dipahami bagaimana partisipan bereaksi terhadap berbagai variabel (pernyataan) yang tercantum dalam kuesioner

Pembahasan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Permendagri (2008) berpendapat, beban kerja ialah ukuran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu perusahaan, yang dihitung dari perkalian antara volume kerja dan norma waktu. Moekijat (2004) berpendapat bahwa beban kerja mencerminkan volume hasil kerja atau catatan yang menunjukkan output dari sekelompok pegawai dalam suatu bagian tertentu. Sementara itu, Awang et al. (2010) menambahkan bahwa stres kerja sering muncul ketika beberapa tugas diberikan bersamaan dengan tenggat waktu yang sangat pendek. Beban kerja berfokus pada tingkat penugasan dan bisa menjadi sumber stres mental bagi karyawan.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam Askiyanto, M et al. (2018), yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja ialah salah satu indikator stres karyawan, di mana penugasan yang berat dapat mengakibatkan tekanan mental. Isu mengenai beban kerja dan stres ini menjadi perhatian yang penting yang memerlukan penanganan khusus. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta respons emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan kemarahan. Di satu sisi, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan dan perasaan monoton. Kebosanan yang disebabkan oleh tugas yang minim dapat mengurangi perhatian terhadap pekerjaan, yang dapat menjadi berbahaya bagi karyawan. Oleh karena itu, beban pekerjaan secara langsung berdampak pada tingkat kinerja karyawan, termasuk di PT. Perkebunan Nusantara I PKS Cot Girek.

Pembahasan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji didapatkan bahwasannya variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I PKS Cot Girek. Ini berarti bahwa karyawan di perusahaan ini merasa stres akibat beban kerja yang sangat lebih, yang berdampak pada kesehatan mental mereka dan, pada gilirannya, menyebabkan penurunan kinerja. Stres kerja adalah reaksi atau respons, baik yang berasal dari faktor-faktor internal maupun eksternal yang dapat menimbulkan tekanan fisik dan psikologis yang melampaui batas kemampuan karyawan.

Temuan ini didukung oleh penelitian Wenur et al. (2018), yang berpendapat bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa baik peningkatan maupun penurunan stres kerja tidak berdampak pada kinerja. Di sisi lain, Lukito dan Alriani (2018) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Stephen Robbins (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Veithzal Rivai (2004) menambahkan bahwa kepuasan adalah penilaian yang mencerminkan perasaan seseorang mengenai kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan. Sementara itu, Kreitner dan Kinicki (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap berbagai

elemen dalam pekerjaan. Sarmiento dan Beale (2007) menyatakan bahwa kinerja dapat dinilai dari dua aspek: kemampuan dan keterampilan, baik yang diperoleh secara alami maupun melalui pelatihan. August W. Smith (2013) menjelaskan bahwa "Kinerja adalah hasil dari proses yang dilakukan oleh manusia."

Temuan ini sejalan dengan penelitian Miah Murad Md (2018) memaparkan adanya hubungan yang positif dan kuat antara kepuasan kerja pegawai dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo Setiyo (2015) juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Jika tidak ada kepuasan kerja, karyawan mungkin tidak dapat memenuhi harapan organisasi, yang dapat mengakibatkan kinerja yang rendah dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, termasuk di PT. Perkebunan Nusantara I PKS Cot Girek.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian disini, dapat disimpulkan bahwasannya beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan memanfaatkan model analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa hasil analisis ini signifikan dengan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I PKS Cot Girek.

References (Daftar Pustaka)

- adang Sutedja, H. (2020). Pengantar Statistika.
- ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & akuntansi*, 4(2), 377-385.
- ardiyanti, a. a. a. P., & abdriando, a. (2023). Penerapan Data Mining Untuk Mengestimasi Laju Pertumbuhan Penduduk Denpasar Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. *Jbase - Journal Of Business and audit Information Systems*, 6(1).
- astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (n.d.). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja erhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric*. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Effendi, S., & Singarimbun, M. (2012). Metodologi Penelitian Survei. *Penerbit LP3ES, Jakarta*.
- Febi, R. N., Sitompul, S. E., Kristina, R. W., Ningrum, T. D. a., & Nofirda, F. a. (2023). analisis Digital Marketing Berbasis aplikasi Shopee sebagai Sarana Promosi Produk UMKM. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 27676-27684.
- Gunawan, L., alifia, F., & adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132-135.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara, Jakarta.
- Hendra Saputro, a., & Riadi akbar, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan akuntansi)*, 10(1), 416–424.
- Jodie Pranata Limarjo, K., Kadir, N., & Umar, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Hino Kumala Makassar I. In *Jurnal Ekonomi & Manajemen* (Vol. 5, Issue 1).

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). analisis Beban Kerja andriansyah. *Raih asa Sukses*.
- Luthan, L. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci*.
- Mangkunegara, a. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Matdoan, M. Y., Jariyah, M., & Walli, I. (2021). Pelatihan aplikasi Spss Untuk Pemecahan Masalah Perhitungan Pada Statistika Deskriptif Di Sma Negeri 1 Maluku Tengah. *Mitra Mahajana: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 154–160.
- Munandar, a. (2001). analisis Struktur Retorika: alternatif Pemahaman Koherensi Wacana Selebaran Partai Rakyat Demokratik. *Humaniora*, 13(2), 150-163.
- Robbin. 2017. Pengaruh kepemimpinan, pemberdayaan, Lingkungan Kerja, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Universitas Islam Sumatera Utara. *Tijarah , Vlome* 2 No. 20
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan akuntansi*, 7(4).
- Sudaryo, Y., aribowo, a., & Sofiaty, N. a. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: aNDI.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Cetakan Pertama. Penerbit CV. alpha Betha: Bandung.
- Umar, Husein. 2011. *“Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wahab, a., Junaedi, J., & azhar, Muh. (2021). Efektivitas Pembelajaran Statistika Pendidikan Menggunakan Uji Peningkatan N-Gain Di Pgmi. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 1039–1045.
- Wibowo, C. T. (2015). analisis pengaruh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ) pada kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Journal of Business and Management)*, 15(1), 1-16.
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yudha, C. B., & Rahmad, I. N. (2020). Pelatihan penulisan penelitian tindakan kelas (ptk) pada guru SDN Cibitung Kulon 01 Bogor. *Mitra Mahajana: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 20-23.