

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSUD SULTAN SURIANSYAH BANJARMASIN

ABSTRAK

Faulia Rahmah¹⁾, Hairul²⁾, Teguh Wicaksono³⁾

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18310511

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1116028801

Email : fauliaraa@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Populasi penelitian seluruh karyawan, dan sampel sebesar 216 responden dengan metode analisis data yang digunakan adalah Uji instrumen penelitian dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastitas, Uji multikolinieritas), analisis regresi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. (2) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin dan (3) beban kerja dan stress kerja secara berama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and work stress partially and simultaneously on employee performance at Sultan Suriansyah Hospital Banjarmasin.. The research population is all employees, and a sample of 216 respondents. The data analysis method used is the research instrument test with validity test, reliability test, classical assumption test (normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test), regression analysis, and hypothesis testing. The results showed (1) workload had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Sultan Suriansyah Hospital Banjarmasin. (2) work stress has a positive and significant effect on the performance of the employees of RSUD Sutan Suriansyah Banjarmasin and (3) workload and work stress together have a significant effect on the performance of the employees of RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, dan paling sukar untuk diprediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk berkembang, dan perkembangan tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasinya. Dengan adanya sifat-sifat tersebut, sumber manusia sebagai asset adalah sebagai objek yang menerima beban pekerjaan yang merupakan akibat dari keinginan untuk mencapai visi dan misi sebuah instansi/organisasi. Visi RSUD Sultan Suriansyah Kota Banjarmasin “Menjadikan Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Suriansyah sebagai Pilihan Masyarakat dengan Pelayanan Kesehatan yang Bermutu dan Bermatabat, sesuai standar Akreditasi”.

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, social yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Menurut Manuaba (dalam Dewi 2013) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut spielberger, chaeles D. (dalam Wartono 2017:44) menyebutkan bahwa stress kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-oyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Beban kerja dan stress kerja dapat terjadi dalam berbagai konteks organisasi, dengan rutinitas kerja yang cukup padat menuntut karyawan untuk bekerja lebih cekatan tidak terkecualikan pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin?
4. Apakah beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin ?

Tujuan Penelitian

1. Menaganalisis beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.
3. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.
4. Menganalisis beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Yuli (dalam Syafii, 2016:134) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Dengan kata lain kinerja karyawan adalah setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan dalam wujud performa atau kinerja yang memiliki peranan sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Indrajaya & Adnyani (dalam Suwondo, 2015:137) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : Pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, manajemen, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi.

Selain itu Abdullah (2014:201-202) membagi menjadi dua penilaian kinerja yaitu : (1) Penilaian formatif, adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. (2) Penilaian sumatif, adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Adapun indikator kinerja yaitu terdiri dari : hasil kerja, sikap kerja, perilaku kerja, dan juga manfaat ukuran.

Beban Kerja

Menurut Anita, Aziz, & Yunus (2013) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi kerja atau organisasi.

Menurut Suwanto & Priansa (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain : (1) Faktor lingkungan fisik, adalah lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi-kondisi fisik di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kenyataan, (2) Faktor lingkungan psikis, adalah merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan

social dan keorganisasian. Beberapa kondisi psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan social dan keorganisasian

Menurut Irawati & Carrollina (2017) mengatakan beban kerja dapat menimbulkan dampak negative bagi karyawan yaitu : kualitas kerja menurun, keluhan pelanggan, kenaikan tingkat absensi.

Selain itu Koesomowidjojo (2017) mengatakan beban kerja memiliki beberapa indicator antara lain : kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan juga target yang harus dicapai.

Stress Kerja

Menurut Anorga (dalam Isnaini, 2015:6), menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasa mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis karyawan. Dengan kata lain stres kerja adalah perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam menjalankan pekerjaan, yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yang bisa menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan.

Ada beberapa penyebab stres menurut Harras (2020:336), antara lain yaitu: (1) Imbalan yang rendah, (2) Perlakuan berlebihan dari pimpinan, (3) Tingginya aktivitas kerja, (4) Konflik horizontal, (5) Masalah pribadi

Adapun pendekatan yang dilakukan untuk mengatasi stress kerja menurut Zainal (2014) yaitu : (1) Pendekatan individu meliputi : pendekatan keimanan, melakukan meditasi dan pernapasan, melakukan kegiatan olahraga, melakukan relaksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga, menghindari

kebiasan rutin yang membosankan (2) Pendekatan tempat kerja meliputi : melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

Mangkunegara (2017) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi stress kerja yaitu : (1) Pola sehat, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan Tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. (2) Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan (3) Pola patologis, yaitu menghadapi stress dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosialisasi-psikologis.

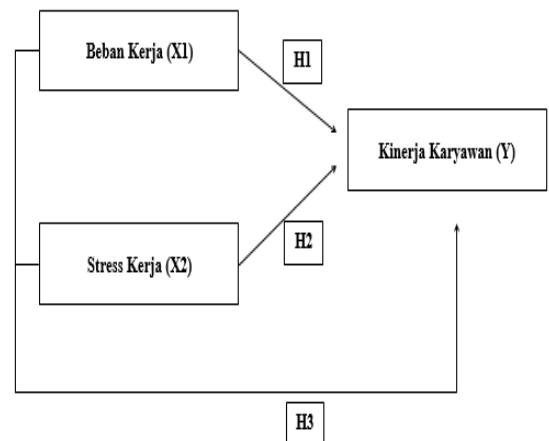
Robbins mengemukakan indikator dari stress kerja yaitu : (1) Tuntutan tugas : Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, tata kerja, tata kerja letak fisik, (2) Tuntutan peran : Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. (3) Tuntutan antar pribadi : Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, (4) Struktur organisasi : Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab. (5) Kepemimpinan : Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Gibson dkk (dalam Isnaini, 2015:11-12) menyatakan bahwa dampak stres kerja ada banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatkan inspirasi hidup lebih baik. Namun demikian banyak feel yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Misalnya saja depresi, kehilangan kendali emosi, kecanduan alkohol, penyalahgunaan narkoba, dan sebagainya.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang diuraikan diatas maka kerangka penelitian sebagai berikut :

Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan RSUD Sultan Suriansyah yang berjumlah 470 orang. Sedangkan jika margin error yang ditetapkan 5%, jumlah data sampel yang tepat dari penelitian ini yaitu :

$$\text{Sampel} = 470 / (1 + (470 \times 0,05^2))$$

$$\text{Sampel} = 470 / (1 + (470 \times 0.0025))$$

$$\text{Sampel} = 470 / (1 + 1,175)$$

$$\text{Sampel} = 470 / 2,175$$

$$\text{Sampel} = 216$$

Maka jumlah pengambilan sampel pada penelitian ini sebanyak 216 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa : (1) Data Primer : Adapun yang termasuk dalam data primer adalah tanggapan responden terhadap variabel penelitian. (2) Data Sekunder adalah Data yang diperoleh dari majalah-majalah, laporan maupun dari literatur-literatur yang ada.

Indikator Variabel Penelitian

- 1) Beban Kerja (X_1)
 - Target yang harus dicapai,
 - Kondisi pekerjaan,
 - Penggunaan waktu kerja.
- 2) Stress Kerja (X_2)
 - Tuntutan tugas,
 - Tuntutan peran,
 - Tuntutan antar pribadi,
 - Struktur organisasi,
 - Kepemimpinan
- 3) Kinerja Karyawan (Y)
 - Hasil kerja,
 - Sikap kerja,
 - Perilaku kerja,
 - Manfaat ukuran

Teknik Analisis Data

- 1) Uji kualitas data/ instrument (uji validitas, dan uji reabilitas)
- 2) Asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastitas, dan uji multikolineritas)
- 3) Analisis regresi berganda (uji koefisien determinasi)
- 4) Penguji hipotesis

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dengan menentukan nilai koefisien yakni membandingkan koefisien r_{tabel} dengan r_{hitung} . Jika nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan yang diajukan tersebut valid dengan ketentuan $df = n-2$ dengan signifikan 0.05 sehingga $216-2 = 214$ didapat $r_{tabel} 0.134$.

Dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Variabel	Item pernyataan	Corrected item total correlation	r_{tabel}	Ket
Beban Kerja (X_1)	X1.1	0,757	0,134	Valid
	X1.2	0,793	0,134	Valid
	X1.3	0,793	0,134	Valid
	X1.4	0,732	0,134	Valid
	X1.5	0,700	0,134	Valid
	X1.6	0,630	0,134	Valid
	X1.7	0,717	0,134	Valid
	X1.8	0,704	0,134	Valid
Stres Kerja (X_2)	X2.1	0,745	0,134	Valid
	X2.2	0,785	0,134	Valid
	X2.3	0,791	0,134	Valid
	X2.4	0,700	0,134	Valid
	X2.5	0,694	0,134	Valid
	X2.6	0,728	0,134	Valid
	X2.7	0,709	0,134	Valid
	X2.8	0,747	0,134	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,722	0,134	Valid
	Y2	0,788	0,134	Valid
	Y3	0,831	0,134	Valid
	Y4	0,825	0,134	Valid
	Y5	0,774	0,134	Valid
	Y6	0,654	0,134	Valid

Sumber: data primer, 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan hasil tersebut berarti semua item pernyataan pada variabel diatas dinyatakan valid.

2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas untuk menentukan apakah instrument tersebut reliabel atau tidak. Pengujian reabilitas dianalisa dengan tehnik *Alpha Cronbach* > 0.60 maka dinyatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0.60. Jika nilai *Alpha Cronbach* < 0.60 dapat dikatakan kurang baik, > 0.70 dapat diterima sedangkan > 0.80 dikatakan baik.

Hasil Uji Reabilitas Intrumen

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Beban Kerja	0.874	Reliabel
2	Stres Kerja	0.880	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.866	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan variabel dinyatakan reliabel karena > 0.60 dan karena nilai *Alpha Cronbach* > 0.80 maka dapat dikatakan masuk kedalam kategori baik.

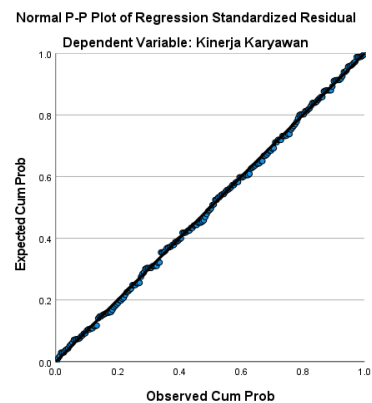
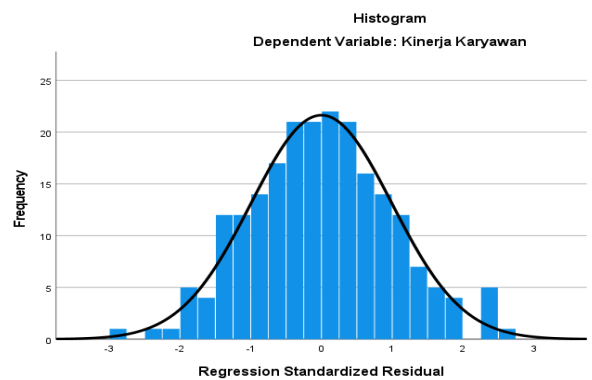
2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui

ada tidaknya normalitas residu dan heteroskedastis pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian klasik terhadap data peneliatian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Normalitas

Uji normalitas pada model tegresi digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran pada sumbel diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat melalui hasil out gambar dibawah ini, hasil pengujian normalitas sebagai berikut :

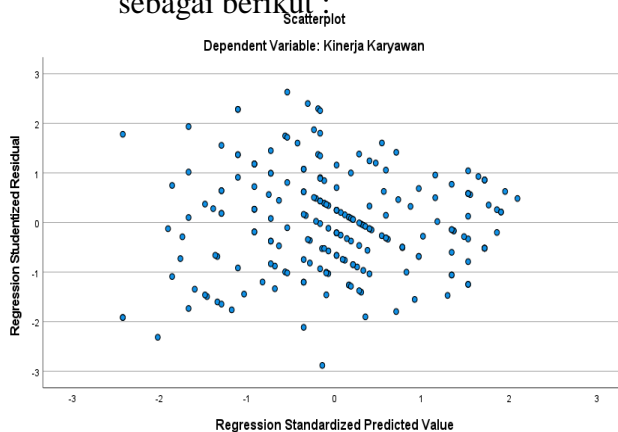


Sumber : data primer, 2022

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa grafik yang ditunjukkan P-P Plot data tersebar disekitar garis dengan diagonal membentuk garis miring dari kiri ke kanan, dapat disimpulkan bahwa data telah terdistributor dengan normal.

2) Uji Heteroskedastistas

Uji heteroskedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastitas sebagai berikut :



Sumber : data primer, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastitas dengan output diatas menjelaskan bahwa titik yang terlihat membentuk pola yang jelas, dan titik-titik tersebut menyebar di atas angka 0 dan sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas.

Uji heteroskedastitas juga dapat dilakukan dengan metode *Rank Spearman* dengan ketentuan jika semua $\text{sig} > 0.05$ berarti tidak terjadinya gejala heteroskedastitas. Hasil uji heteroskedastitas dengan metode *rank spearman* sebagai berikut :

Spearman's rho		Beban Kerja	Stres kerja	Residual
Beban Kerja	Correlation Coefficient	1	.842**	-0.044
	Sig. (2-tailed)	.	0	0.515
	N	216	216	216
Stres Kerja	Correlation Coefficient	.842**	1	-0.018
	Sig. (2-tailed)	0	.	0.796
	N	216	216	216

Sumber : data primer, 2022

Dilihat dari tabel 4.11 dikarenakan nilai $\text{sig. } 0,515 > 0,05$ untuk variabel beban kerja (X1) dan $0,796 > 0,05$ untuk variabel stress kerja (X2) maka dapat dipastikan tidak terjadi gejala heteroskedastitas.

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas variabel independent yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS.

Jika antar variabel independent tidak ada korelasi yang cukup rendah (umumnya dibawah 0,90). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umumnya yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinieritas (Situmorang dalam Syafii, 2016:138). Berikut ini hasil uji multikolinieritas:

Hasil Uji Multikolinieritas Metode Tolerance dan VIF Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	0.241	4.152
Stres Kerja	0.241	4.152

Sumber: data primer, 2022

Hasil perhitungan nilai *tolerance* yaitu 0,241, berarti tidak ada variabel independent yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 artinya tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 20 %. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) juga menunjukkan variabel independent yang memiliki nilai VIF 4,152 < dari 5. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Analisis Regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.614	0.83		9.176	0
1 Beban.Kerja	0.255	0.057	0.443	4.464	0
Stres.Kerja	0.153	0.054	0.284	2.863	0.005

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,614 + 0,255X_1 + 0,153X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Beban Kerja
- X2 = Stres Kerja
- e = Standard Error

- Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 7,614 yang menyatakan jika variabel beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) sama dengan nol maka kinerja karyawannya sebesar 7,614.
- Koefisien X1 sebesar 0,255 berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan beban kerja (X1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,255 (25,5%).
- Koefisien X2 sebesar 0,153 berarti setiap terjadi peningkatan atau penurunan stress kerja (X2) sebesar 1% maka berpengaruh pada kinerja

karyawann sebesar 0,153 (15,3%).

1) Koefisien determinasi (R²)
 Dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam Analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien (Hidayat, 2016:41). Hasil uji koefisien determinasi (R²) variabel beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Suriansyah dapat dilihat pada tabel berikut :

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	0.496	0.491	2.200

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

b. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber; data primer, 2022

Dilihat dari tabel diatas, dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,496 yang artinya pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 49,6% sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Untuk dapat mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

Kd : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi
 Sehingga diketahui koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100$$

$$Kd = (0,704)^2 \times 100$$

$$Kd = 0,496 \times 100\%$$

$$Kd = 49,6\%$$

2) Uji Signifikan Simultan (uji statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikan (Hidayat, 2016:40).

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan % dalam arti $\alpha = 0,05$. Apabila nilai F_{hitung} \geq dari nilai F_{tabel}, maka berarti variabel bebasnya secara bersama sama memberikan pengaruh yang bermaknsa terhadap variabel terikat. F_{tabel} pada penelitian ini 3,03. Hasil perhitungan SPSS untuk pengujian F_{test} dapat dilihat dari tabel berikut:

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1013.038	2	506.519	104.653	.000 ^b
	Residual	1030.92	213	4.84		
	Total	2043.958	215			

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

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

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari uji ANOVA atau F_{test} didapat nilai F_{hitung} sebesar 104,653 dengan probabilitas 0,000. Karena

$F_{hitung} > F_{tabel}$ 3.03 dan probabilitas $0,00 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel independent secara parsial yang diuji dengan cara signifikansi (Hidayat, 2016:40)

Jika tingkat signifikansi (sig) $> 0,05$ atau $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_a diterima, dan jika tingkat signifikansi (sig) $> 0,05$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_o diterima (H_a ditolak). T_{tabel} pada penelitian ini adalah 1,971.

Hasil dari uji T_{test} dapat dilihat dari tabel 4.16, dan hasilnya sebagai berikut:

Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji statistik t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.614	0.83		9.176	0
Beban.Kerja	0.255	0.057	0.443	4.464	0
Stres.Kerja	0.153	0.054	0.284	2.863	0.005

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa:

- Pada variabel beban kerja (X1), karena nilai T_{hitung} 4,464 $> T_{tabel}$ 1,971 dan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- Pada variabel stress kerja (X2), karena nilai T_{hitung} 2,863 $> T_{tabel}$ 1,971 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 $> 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Pengujian Hipotesis

1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

hasil uji statistik t nilai T_{hitung} beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 4,464 dan signifikan pada 0,000, berarti hipotesis 1 diterima karena nilai T_{hitung} 4,464 $> T_{tabel}$ 1,971 dan nilai signifikansi (sig) 0,000 $< 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

2) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

hasil uji statistik t nilai T_{hitung} stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung adalah sebesar 2,863 dan signifikan pada 0,005, yang berarti

hipotesis 2 diterima karena nilai $T_{hitung} 2,863 > T_{tabel} 1,971$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (y) pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

- 3) Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji f nilai F_{hitung} pada penelitian sebesar 104,653 dengan probabilitas (sig).0,000. Karena $F_{hitung} 104.653 > F_{tabel} 3.03$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$, berarti secara bersama-sama beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

Pembahasan

- 1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin

Variabel Beban kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dari hasil statistik uji t untuk variabel beban kerja T_{hitung} sebesar 4,464 dan T_{tabel} sebesar 1,971 yang berarti T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat standar 0,02. Maka Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

- 2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari tingkat standar sebesar 0,05 dinyatakan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika stress kerja semakin ditingkatkan maka tingkat kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_2 menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin

- 3) Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel *independen* (beban kerja dan stress kerja) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Sultan Suriansyah. Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 104,653 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ nilai signifikan jauh lebih kecil dari nilai tingkat. Diketahui dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,496 (49,6%) artinya beban kerja dan stress kerja mampu menjelaskan sebesar 49,6% sedangkan sisanya 50,4%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃ menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian data yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat kita ambil kesimpulan dari penelitian pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

- 1) Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Hal ini dapat dilihat dari nilai $T_{hitung} = 4,464$ yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,464 > 1,971$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin dapat diterima
- 2) Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Hal ini dapat dilihat dari $T_{hitung} = 2,863$ yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,863 >$

$1,971$) dengan signifikansi $0,005 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin dapat diterima.

- 3) Hasil Pengujian hipotesis membuktikan bahwa beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $104,653 > F_{tabel}$ 3.03 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin.

Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi pihak RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin
Adapun bagi pihak rumah sakit memperhatikan beban kerja dan stress kerja karyawan rumah sakit agar kinerja para karyawan tidak menurun, hendaknya menganalisis atau menata ulang beban kerja dan stress kerja dilingkungan kerja masing-masing shift.
- 2) Bagi karyawan RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin
Adapun bagi karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan dengan meminimalisir beban kerja dan stress kerja dalam melakukan suatu pekerjaan.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya
 Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan peneliti ini dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Sultan Suriansyah, dan memakai teknik penelitian dan pengambilan alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, Ma'ruf. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Anita,J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 67-77.
- Dewi, (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino. Skripsi Semarang: Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Irawati, R., & Carollina, D.A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada RSUD Sultan Suriansyah Banjarmasin. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53-58.
- Isnaini, Khoirunnisa. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi MSDM*, 1-18.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'rih. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar. Kusdi Rahardjo dan Ika Ruhana. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 31 No. 1, 9-15*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto & Priansa, D.J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, VOL.17, NO. 2, 135-144*
- Syafii, Mochamad dan Tety Lindawati. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik. *CEMA ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi Volume 05, Nomor 02, 133-146*.
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *KREATIF | Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, 41-55*.
- Zainal, V.R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Peaktik*. Jakarta Pers.