

PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PASAR SWALAYAN MAJU BERSAMA MEDAN MALL

¹Erniwati Halawa, ²Maduma Sari Sagala, ³Hafni Cholida Nasution
Manajemen , Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Indonesia
E-mail: erniwatihawawa83@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the effect of job stress and workload on employee performance at the Maju Bersama Supermarket in Medan Mall.

This research was quantitative. The population was 40 employees at the Maju Bersama Supermarket in Medan Mall, and the sample size was 40. The sampling technique used was purposive sampling. Data sources consisted of primary and secondary data. Multiple linear regression analysis was used for data analysis. SPSS version 22 software was used for this study.

The results of the multiple linear regression analysis, $Y = 6.688 + 0.265 + 0.602 + e$, indicate that job stress and workload have a positive and significant effect on employee performance. The partial test results show that work stress has a positive and significant effect on employee performance, as seen from the calculated $t_{value} = 3.715 > t_{table} = 1.687$. The workload variable also has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated $t_{value} = 2.723 > t_{table} = 1.687$. Simultaneously, the calculated $F_{value} = 40.709 > F_{table} 3.25$, thus concluding that work stress and workload have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) in the Adjusted R Square is 0.625 (62.5%), while the remaining 27.5% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: *Work stress, workload, and employee performance*

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pasar Swalayan Maju Bersama Medan Mall.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada pasar swalayan maju bersama medan mall dengan jumlah 40 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS versi 22.

Hasil analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 6,688 + 0,265 + 0,602 + e$ menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 3,715 > t_{tabel} = 1,687$, serta variabel beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,723 > t_{tabel} = 1,687$. Sedangkan secara simultan nilai $F_{hitung} = 40,709 > F_{tabel} 3,25$ sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Koefisien determinasi (R^2) pada *Adjusted R Square* sebesar 0,625 (62,5%), sedangkan untuk sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : Stress kerja, beban kerja dan Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2019:45).

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus

dilakukan. Dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik, maka di harapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sebuah perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien dengan tingkat kinerja yang rendah. "Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis" (Handoko, 2017:4). Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu

organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya. Selain kinerja pegawai yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan atau usaha. Realisasi sumber daya manusia profesional untuk lembaga dan perusahaan kadang-kadang memiliki hambatan. Kegagalan ini bisa timbul karena alasan organisasi atau dari pegawai itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja, hal ini dapat dicapai dengan mempertimbangkan tingkat stres kerja dan beban kerja pegawai.

Menurut Asih, et al (2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor ditempat kerja, seperti kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan menjadikan munculnya stres kerja. Kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat berdampak pada kinerja pegawai. Kondisi stres ini dapat berdampak negatif terhadap keadaan psikologis

maupun biologis pegawai. Apabila kinerja pegawai semakin menurun akan berdampak besar pada hasil kinerja pegawai itu sendiri.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ahzaraty (2018:29) “kinerja adalah pencatatan *outcome* yang di hasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan khusus selama periode tertentu”.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Ellisyah 2020:60).

2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:157) “stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Hasibuan (2016:204) “mengemukakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang – orang yang mengalami stres menjadi

nervous dan merasakan kekuatiran kronis.

Pengertian Beban Kerja

Menurut Moekijat (2016:28) “beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu”.

Beban kerja dapat dianalisa untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas.

3. METODOLOGI

Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai dengan juli 2025.

Tempat Penelitian

Tempat dalam penelitian ini adalah Jalan Pusat Pasar No.3 lantai 2, Pusat Pasar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20212

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan dan kuisioner dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono

(2015:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Untuk memberikan kejelasan hubungan antara variabel dengan subvariabel penulis menggunakan desain penelitian statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menggunakan statistik inferensial atau induktif, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) definisi sampel yaitu sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Di Swalayan Maju Bersama Medan mall peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 40 karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Swalayan Maju Bersama Medan Mall

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan Regresi Linear Berganda, menggambarkan keadaan Stress kerja yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 3,715 > t_{tabel} = 1,687$ ($n-k=40-3=37$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. ini berarti bahwa variabel Stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya

jika Stress kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Jika tekanan kerja terlalu tinggi dan berlangsung dalam jangka panjang tanpa manajemen yang baik, stres dapat berubah menjadi distress yang justru menurunkan kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu tetap menjaga keseimbangan tekanan kerja agar tetap dalam batas produktif.

Berdasarkan penelitian yang relevan dari Sari (2019) "*Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABC Jakarta*" Hasil menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ketika tekanan dianggap sebagai tantangan, bukan ancaman.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan Swalayan Maju Bersama Medan Mall

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan Regresi Linear Berganda, menggambarkan keadaan Beban Kerja yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar terhadap Kinerja karyawan pegawai, dengan nilai Nilai signifikansinya untuk variabel Beban Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,723 > t_{tabel} = 1,687$ ($n-k=40-3=37$). sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. ini berarti bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya jika Beban Kerja semakin baik, maka Kinerja karyawan pun akan meningkat.

Dengan menggambarkan Beban Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Keberhasilan suatu instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada Beban Kerja dan kinerja karyawan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan.

Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin menurun pula kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas kerja karyawan tidak sebanding dengan jumlah atau kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan.

Beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko kesalahan dalam bekerja. Di swalayan yang memiliki aktivitas tinggi, terutama pada jam sibuk dan masa promo, karyawan sering dihadapkan pada tekanan untuk bekerja cepat dengan durasi kerja yang panjang. Kondisi ini mengganggu produktivitas dan kualitas layanan.

Temuan ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih dapat menghambat efisiensi dan efektivitas kerja karena menurunkan stamina, semangat, dan ketelitian karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi pembagian tugas, mempertimbangkan rotasi kerja, dan memberikan waktu

istirahat yang cukup agar karyawan tetap dapat bekerja optimal.

Pengaruh Stress kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Swalayan Maju Bersama Medan Mall

Berdasarkan hasil perhitungan juga menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa Stress kerja, Beban Kerja mempunyai pengaruh yang searah dan sama besar terhadap Kinerja karyawan. Hasil output SPSS menunjukkan bahwa variabel Stress kerja, Beban Kerja memiliki nilai F hitung sebesar 1021,256 dengan nilai signifikan 0,000. $F_{hitung} = 1021,256 > F_{tabel} 3,25$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k(40-3=37)$) dan nilai signifikansi pada variabel Stress kerja, Beban Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara Stress kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. ini berarti bahwa Stress kerja, Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dalam konteks swalayan, stres kerja dalam batas wajar mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan efisien, terutama karena sifat pekerjaan yang menuntut kecepatan, akurasi, dan interaksi langsung dengan pelanggan. Namun jika stres terlalu tinggi, maka dapat berubah menjadi tekanan yang menghambat kinerja. Begitu juga

dengan beban kerja, teori dari Mangkunegara (2005) menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang berdampak pada turunya kinerja.

Berdasarkan Penelitian yang relevan dari Sari (2022) yang meneliti “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Modern di Jakarta” menemukan bahwa secara simultan, stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun stres kerja memiliki pengaruh positif dan beban kerja positif, serupa dengan hasil yang diperoleh di Swalayan Maju Bersama Medan Mall.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Stress kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Swalayan Maju Bersama Medan Mall dengan nilai $t_{hitung} = 3,715 > t_{tabel} = 1,687$.
2. Secara parsial Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Swalayan Maju Bersama Medan Mall dengan nilai $t_{hitung} = 2,723 > t_{tabel} = 1,687$.
3. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari Stress kerja (X_1), Beban Kerja (X_2)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Swalayan Maju Bersama Medan Mall dengan nilai $F_{hitung} = 40,709 > F_{tabel} 3,25$

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Manajemen perlu membangun hubungan yang terbuka dengan karyawan agar mereka merasa nyaman menyampaikan keluhan. Jika memungkinkan, perusahaan dapat menyediakan layanan konseling atau pelatihan manajemen stres secara berkala.
2. Manajemen disarankan untuk lebih memperhatikan kondisi psikologis dan beban kerja karyawan. Upaya seperti pembagian tugas yang proporsional, jadwal kerja yang teratur, serta adanya program penyegaran (refreshing) atau konseling karyawan dapat membantu menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Bagi Program Studi S1 Manajemen STIE IBMI agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi ke perpustakaan, pembelajaran dan

memperkaya penelitian ilmiah di STIE IBMI.

4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan (32,9%) dari penelitian ini yang tidak berpengaruh terhadap model didalamnya yaitu dengan menggunakan metode lain dan model lain contohnya, kompensasi kerja, disiplin kerja, dan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

Dua. Bandung : PT. Refika Ditama.

_____.2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ke Dua. Bandung : PT. Refika Ditama.

Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Rivai . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada

Robbins, S. 2018. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Prenhallindo. Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta
- Asih, Widhiastuti & Dewi, R. 2018. *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Iswanto, Hadi. 2022. *Petunjuk Perawatan Anggrek*. Agro Media Pustaka. Jakarta.
- Mangkunegara, A.2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ke
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta