

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Umur, jenis kelamin pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur, karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Berdasarkan Umur Responden

Umur	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	5	16,7%
31-40 Tahun	9	30,0%
>41 Tahun	16	53,3%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya yang paling banyak berusia >41 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3%.

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Respon Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	24	80,0%
Perempuan	6	20,0%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang paling banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 26 orang atau sebesar 80,0%

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	6	20,0%
Diploma	10	33,3%
S1	14	46,7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.3 berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang yang paling banyak S1 sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7% %

4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja responden PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang sebagai berikut :

Tabel 4.4
Berdasarkan Masa Kerja Responden

Lama kerja	Jumlah	Presentase
0-2 Tahun	2	6,7%
3-5 Tahun	13	43,3%
>5 Tahun	15	50,0%
TOTAL	30	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang masa kerja yang paling banyak >5 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 50,0%

5. Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan sering merasa bahwa jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan terlalu banyak	1	3,3%	14	46,7%	10	33,3%	4	13,3%	1	3,3%
2	Karyawan merasa sering harus bekerja lembur atau mengorbankan waktu istirahat untuk menyelesaikan tugas-tugas	2	6,7%	16	53,3%	8	26,7%	4	13,3%	0	0%
3	Karyawan merasa waktu kadang menjadi halangan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	13	43,3%	14	46,7%	1	3,3%	2	6,7%	0	0%
4	Karyawan merasa tertekan karena sering kali memiliki waktu yang kurang untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik	15	50,0%	13	43,3%	2	6,7%	0	0%		
5	Karyawan merasa bahwa aturan atau prosedur kerja tidak selalu ditegakkan dengan konsisten di tempat kerja kami	11	36,7%	13	43,3%	4	13,3%	2	6,7%	0	0%
6	Karyawan merasa terkadang tidak mendapatkan umpan balik yang cukup dari atasan atau pengawas tentang pekerjaan	6	20,0%	20	66,7%	3	10,0%	1	3,3%	0	0%
7	Karyawan sering merasa bingung tentang sejauh mana wewenang saya dalam mengambil	7	23,3%	13	43,3%	8	26,7%	0	0%	2	6,7%

	keputusan terkait dengan pekerjaan										
8	Karyawan merasa bahwa tidak ada panduan yang cukup jelas tentang prosedur atau protokol yang harus diikuti dalam menangani situasi tertentu	8	26,7%	18	60,0%	3	10,0%	1	3,3%	0	0%
9	Karyawan merasa frustrasi karena tidak memiliki kesempatan yang cukup untuk mendengar bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerja	6	20,0%	12	40,0%	9	30,0%	2	6,7%	1	3,3%
10	Bagaimana tingkat kepuasan karyawan dengan manajemen waktu dan kemampuan dalam menghadapi situasi yang membutuhkan tanggapan cepat	2	6,7%	6	20,0%	18	60,0%	3	10,0%	1	3,3%

Sumber Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Beban Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 4 sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 7 dengan sebanyak 2 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Stress Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan mudah untuk mengetahui apa yang diharapkan dalam setiap tugas	1	3,3%	15	50,0%	9	30,0%	4	13,3%	1	3,3%

2	Karyawan sering menghadapi situasi di mana karyawan tidak tahu apa yang diharapkan dalam pekerjaan	2	6,7%	16	53,3%	7	23,3%	4	13,3%	1	,3%
3	Pekerjaan yang karyawan lakukan memiliki deskripsi tugas yang jelas	12	40,0%	14	46,7%	2	6,7%	1	3,3%	1	,3%
4	Karyawan berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan dalam menjalankan tugas	10	33,3%	17	56,7%	2	6,7%	1	3,3%	0	0%
5	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	1	3,3%	14	46,7%	9	30,0%	2	6,7%	4	,3%
6	Karyawan aktif mengikuti pelatihan atau kursus untuk meningkatkan keterampilan profesional	2	6,7%	16	53,3%	8	26,7%	4	13,3%	0	0%
7	Karyawan percaya bahwa tim bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan bersama	13	43,3%	14	46,7%	1	3,3%	2	6,7%	0	0%
8	Karyawan merasa nyaman berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	16	53,3%	12	40,0%	2	6,7%	0	0%	0	0%
9	Karyawan merasa ada transparansi dalam komunikasi antara atasan dan bawahan di tempat kerja	0	0%	11	36,7%	13	43,3%	6	20,0%	0	0%
10	Karyawan merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja	12	40,0%	14	46,7%	3	10,0%	1	3,3%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Stress Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 dengan 16 responden. Dan yang terkecil pada pernyataan 5 dengan 4 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Seberapa efektif karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan	12	40,0%	14	46,7%	3	10,0%	1	3,3%		0%
2	Sejauh mana karyawan dapat mengatasi tantangan atau hambatan dalam pekerjaan dengan baik	1	3,3%	5	16,7%	18	60,0%	6	20,0%		0%
3	Seberapa mendalam pengetahuan karyawan tentang industri atau pasar tempat perusahaan beroperasi	0	0%	10	33,3%	13	43,3%	7	23,3%		0%
4	Seberapa baik karyawan memahami kebutuhan dan preferensi pelanggan/klien	1	3,3%	15	50,0%	9	30,0%	5	16,7%		0%
5	Sejauh mana karyawan mencari peluang baru untuk meningkatkan proses atau hasil kerja di tim atau departemen	2	6,7%	16	53,3%	8	26,7%	4	13,3%		0%
6	Seberapa sering karyawan mencoba pendekatan baru atau eksperimental untuk	12	40,0%	14	46,7%	3	10,0%	1	3,3%		0%

	menyelesaikan tugas-tugas atau masalah yang kompleks										
7	Karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai perusahaan dan misi organisasi.	9	30,0%	14	46,7%	4	13,3%	3	10,0%	0	0%
8	Karyawan senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama	8	26,7%	18	60,0%	4	13,3%	0	0%	0	0%
9	Seberapa konsisten karyawan dalam mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan	2	6,7%	16	53,3%	7	23,3%	4	13,3%	1	3,3%
10	Bagaimana tingkat kepuasan karyawan dengan kemampuan karyawan dalam menjaga disiplin waktu dan absensi di tempat kerja	1	3,3%	13	43,3%	9	30,0%	2	6,7%	5	16,7%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan table 4.7 jawaban responden variabel Kinerja Karyawan, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 1 dan 6 dengan sebanyak 12 responden. Dan yang terkecil pada pernyataan 10 dengan sebanyak 5 responden

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang di uji cobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas
Variabel Beban Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Beban Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Beban Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Stress Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Stress Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,770	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Stress Kerja (X2)	0,771	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,764	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,770 untuk variabel Beban Kerja (X1) dengan tingkat reliabilitas tinggi. 0,0,771 untuk variabel stress Kerja (X2) dengan tingkat reliabel tinggi. dan 0,764 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagian berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,368	0,05	Sig>alpha	Linear
Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,687	0,05	Sig>alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Data 2024

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan:

1. Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,368 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,687 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikoneliasitas

Uji Multikoneliasitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independent. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1)	2,177	10	VIF < 10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas
Stress Kerja (X2)	2,177	10	VIF < 10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Beban Kerja (X1) = 2,177 dan nilai VIF variabel Budaya Kerja (X2) = 2,177. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.3.3 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukandengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,057	0,05	Sig>Alpha	Normal
Stress Kerja (X2)	0,215	0,05	Sig>Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,260	0,05	Sig>Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.12 Uji *Shapiro – Wilk* diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh 0,057 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Stress

Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,215 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,260 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.387	6.236		2.307	.029
TOTAL.X1	.253	.224	.264	1.126	.270
TOTAL.X2	.318	.219	.341	1.453	.158

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.267	4.844

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan table 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,318 artinya Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,18% dan sisanya 96,82% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Beban

Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi karena R sebesar 0,564 berada pada rentangan 0,6000 – 0,7999. Berdasarkan table 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e_t$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Beban Kerja

X2 = Stress Kerja

a = Konstanta

e_t = Error Term

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

$$Y = 14,387 + 0,253 X_1 + 0,318 X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 14,387 yang berarti bahwa tanpa adanya Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 14,387 satuan.
2. Koefisien Beban Kerja (X1)
Jika Beban Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,253 satu satuan.
3. Koefisien Stress Kerja (X2)
Jika Stress Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,318 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terkait. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,004	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh
Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,002	0,05	Sig<Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian : Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.16 didapat perhitungan pada Beban Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0,004) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05)

dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.16 didapat perhitungan pada Stress Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho : Beban Kerja dan Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nevya Putri Sriwijaya Di Palembang.

Ha : Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nevya Putri Sriwijaya Di Palembang.

Dengan kriteria :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima an Ha ditolak

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.365	2	147.683	6.295	.006 ^b
	Residual	633.435	27	23.461		
	Total	928.800	29			

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2024

Dengan table 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu 0,006 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Beban Kerja dan Stress Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nevya Putri Sriwijaya di Palembang.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 24 orang dengan range umur > 41 tahun, pendidikan terakhir Sarjana dan masa kerja >5 tahun.

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rohman (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

Beban Kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Beban pekerjaan yang diberikan cukup berat dan tinggi serta pada saat kondisi tertentu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan melebihi kapasitas dapat menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai jam kerja. Beban kerja yang berlebihan atau cukup tinggi dapat menimbulkan dampak yang tidak baik bagi karyawan. Tetapi beban kerja yang kurang atau sedikit juga dampak menimbulkan rasa bosan yang dialami karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Dengan itu, Rohman (2021) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan, diduga Beban Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai sig (0,004) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) pada karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4.6.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rohman (2021) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Stres kerja, yaitu posisi yang terkait dengan suatu peluang, merupakan salah satu hal yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja akan merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan kinerjanya menjadi lebih buruk. Akibatnya, perusahaan tidak mencapai tujuannya. Stres di tempat kerja dapat berdampak baik dan buruk bagi organisasi. Faktor lain yang berkontribusi terhadap stres kerja

termasuk beban kerja yang keras, waktu henti yang tidak mencukupi, jumlah tugas yang berlebihan, keterbatasan waktu, ambiguitas peran, konflik nilai-nilai bisnis, frustrasi, dan lingkungan di rumah. Kinerja karyawan dapat terpengaruh jika faktor ini tidak dapat dikendalikan

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rohman (2021) dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachel, William dan Wehelmina (2018:48) menyatakan bahwa Stress Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai sig (0,002) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja (X_2) pada karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Neyva Putri Sriwijaya di Palembang.

Menurut Rohman (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Rohman (2021) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2021), menyatakan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.