

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 : Usia, jenis kelamin pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur, karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	19	31,7%
31- 41 Tahun	29	48,3%
41 Tahun Keatas	12	20,0%
Jumlah	60	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung yang paling banyak berusia 31-41 Tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 48,3%.

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	38	63,3%
Perempuan	22	36,7%
Jumlah	60	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung paling banyak berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 38 orang atau sebesar 63,3% .

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3

Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	6	10,0%
Diploma	16	26,7%
S1	38	63,3%
Jumlah	60	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat bahwa Karyawan karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung yang paling banyak Sarjana sebesar 63,3%.

4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja responden PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Berdasarkan Masa Kerja Responden

	Jumlah	Persentase
0 – 5 Tahun	20	33,3%
	27	45,0%
	13	21,7%
	60	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan bagian produksi PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 6-10 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 45,0%.

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 selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	2	3,3%	21	35,0 %	28	46,7%	8	13,3%	1	1,7 %
2	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	2	3.3 %	23	38,3%	25	41,7%	10	16,7%	0	0%
3	Karyawan mampi melaksanakan standar yang ditentukan perusahaan.	12	20,0%	29	48,3%	12	20,0%	7	11,7%	0	0%
4	Jika terjadi kesalahan atas pekerjaan sebagai karyawan siap menerima konsekuensi.	16	26,7%	29	48,3%	11	18,3%	4	6,7%	0	0%
5	Seluruh karyawan menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja guna meningkatkan hasil yang baik bagi perusahaan.	22	36,7%	26	43,3%	9	15,0%	3	5,0%	0	0%
6	Seluruh karyawan merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada.	14	23,2%	32	53,3%	9	15,0%	5	8,3%	0	0%
7	Seluruh karyawan perusahaan senantiasa disiplin dalam bekerja	7	11,7%	20	33.3%	28	46,7%	5	8,3%	0	0%
8	Seluruh karyawan memperhatikan setiap detail pekerjaan yang menjadi tugasnya.	8	13,3%	27	45,0%	18	30,0%	7	11,7%	0	0%
9	Perusahaan selalu memberikan perhatian terhadap	6	10,0%	26	43,3%	20	33,3%	8	13,3%	0	0%

	kenyamanan karyawan										
10	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap hasil kerja karyawan.	4	6,7%	21	35,0	27	45,0%	7	11,7%	1	1,7%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Beban Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (S) terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 32 responden.

Tabel 4. 6

Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.	12	20,0%	32	53,3%	16	26,7%	0	0%	0	0%
2	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	16	26,7 %	29	48,3%	15	25,0%	0	0%	0	0%
3	Seluruh rekan kerja bisa diajak bekerjasama dengan baik	20	33,3%	24	40,0%	15	25,0%	0	0%	0	0%
4	Karyawan merasa resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.	14	23,3%	31	51,7%	12	20,0%	3	5,0%	0	0%
5	Karyawan merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja	8	13,3%	21	35,0%	31	51,7%	0	0%	0	0%
6	Seluruh karyawan senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawannya	8	13,3%	31	51,7%	20	33,3%	1	1,7%	0	0%

7	Seluruh karyawan merasa atasan telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja	7	11,7%	27	45,0%	23	38,3%	3	5,0%	0	0%
8	Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan terkadang terasa meberatkan	5	8,3%	24	40,0%	27	45,0%	4	6,7%	0	0%
9	Karyawan sering tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan	23	38,3%	25	41,7%	11	18,3%	1	1,7%	0	0%
10	Terkadang karyawan menurun dalam semangat kerja	19	31,7%	27	45,0%	12	20,0%	2	3,3%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Stres Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (S) terdapat pada pernyataan 1 dengan 32 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	Kuantitas atau hasil kerja karyawan, sesuai dari target yang sudah ditentukan perusahaan.	7	11,7%	24	40,0 %	26	43,3%	3	5,0%	0	0 %
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat karyawan capai dengan baik dan optimal	3	5,0 %	31	51,7%	22	36,7%	4	6,7%	0	0%
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	6	10,0%	29	48,3%	21	35,0%	4	6,7%	0	0%

4	Karyawan tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan & selalu hadir tepat waktu saat bekerja.	12	20,0%	32	53,4%	13	21,7%	3	5,0%	0	0%
5	Karyawan bersedia memperbaiki kesalahan tanpadiminta oleh atasan	13	21,7%	28	46,7%	17	28,3%	2	3,3%	0	0%
6	Karyawan menyelesaikan tugas dengan teliti yang diberikan secara konsisten.	13	21,7%	32	53,3%	14	23,3%	1	1,7%	0	0%
7	Pemimpin membangkitkan antusiasme karyawan untuk melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerja	5	8,3%	23	38,3%	30	50,0%	2	3,3%	0	0%
8	Karyawan mengutamakan kejujuran dalam bekerja individu maupun bekerjasama tim.	11	18,3%	25	41,7%	22	36,7%	2	3,3%	0	0%
9	Karyawan senang berinovasi dalam bekerja dengan baik	1	1,7%	30	50,0%	24	40,0%	5	8,3%	0	0%
10	Karyawan dapat bekerja satu sama lain dengan karyawan lainnya.	2	3,3%	30	50,0%	25	41,7%	3	5,0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja Karyawan, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (S) terdapat pada pernyataan 4 dan 6 dengan 32 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 diujicobakan 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	0,000	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 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan 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 Motivasi 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	0,001	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 2025

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

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (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 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukan 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 penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas 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)	0,892	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Stres Kerja (X2)	0,854	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,892 untuk variabel Beban Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,854 untuk variabel Stres Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,875 dengan tingkat reliabel sangat tinggi variabel Kinerja Karyawan (Y)

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

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

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

Variebel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1)	0,351	0,05	Sig > Alpha	Normal
Stres Kerja (X2)	0,544	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,460	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* diatas menggunakan SPSS, menunjukan bahwa Beban Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,351 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Stres Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,544 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawab (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,460 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal

4.3.2 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	0,620	0,05	Sig > alpha	Linear
Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,349	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Data 2025

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* $0,620 > 0,05$ maka H_0 diterima

yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

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

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,349 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikoneliaritas

Uji Multikoneliaritas 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 Multikoneliaritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Beban Kerja (X1)	3.134	10	$VIF < 10$	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Stres Kerja (X2)	3.134	10	$VIF < 10$	Tidak ada gejala Mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.14 menunjukan nila VIF variabel Beban Kerjal (X1) = 3.134 dan nilai VIF variabel Stres Kerja (X2) = 3.134. Dari semua variabel menunjukan 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.

4.4 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)	14.828	3.888		3.814	.000
	TOTAL.XI	.500	.146	.594	3.437	.001
	TOTAL.X2	.097	.176	.095	.550	.584

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.437	3.788

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,456 artiya Beban Kerja (X1) , dan Stres Kerja (X2) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y). Nilai r menunjukkan arah hubungan antara artiya Beban Kerja (X1) , Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang tinggi karena R sebesar 0,675 berada pada rentanan 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 :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e_t$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Beban Kerja

X2 = Stres Kerja

a = Konstanta

e_t = Error Term

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

$$Y = 14.828 + 0.500X_1 + 0.097X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 14.828 yang berarti bahwa tanpa adanya Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 14.828 satuan.
2. Koefisien Beban Kerja (X₁)
Jika Beban Kerja (X₁) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.500 satu satuan.
3. Koefisien Stres Kerja (X₃)
Jika Stres Kerja (X₃) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,097 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji T (Parsial)

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 Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

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

Ho: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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 $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.16 didapat perhitungan pada Beban Kerja (X1) diperoleh nilai $\text{sig} (0,003) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₁: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) 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 4.15 didapat perhitungan pada Stres Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

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

Ho : Beban Kerja, Stres Kerja dan Keselamatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung.

Ha : Beban Kerja, Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung.

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.
Regression	685.112	2	342.556	23.847	.000 ^b
Residual	817.871	27	14.349		
Total	1502.983	59			

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dengan table 4.16 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Beban Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 38 orang dengan range umur 31-40 tahun, pendidikan terakhir Sarjana dan masa kerja 6-10 tahun.

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Hartini, et al., 2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan ketrampilan yang dimiliki. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lubis et al., 2024) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank BNI menyatakan bahwa variable Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Dengan itu, diduga Beban Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai sig ($0,000$) $< \alpha$ ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) pada karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan hasil uji F (simultan) sig ($0,000$) $< (0,05)$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) pada karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Robbins & Jugde, 2019:429) menyatakan stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna.

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) pada karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) pada karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0.003) < Alpha (0.05), pada variabel Stres Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) pada karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Bandar Lampung berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji F (simultan), pada variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) pada karyawan PT. Swadharma Sarana

Informatika Bandar Lampung bagian produksi berpengaruh positif secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2018:84)