Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Volume 14, Nomor 1, Mei 2023: 8-16
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v14i1.337

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinera Karyawan pada PT Hindoli (*A Cargill Company*)

Dika Apriyani, Endah Dewi Purnamasari, Try Wulandari
Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang
Correspondence email : dikaapriyani2210@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (*A Cargill Company*). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Pengujian penelitian ini menggunakan SPSS versi 24 dengan jumlah sampel sebanyak 93 responden. Hasil analisis regresi yang pertama membuktikan bahwa beban kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti H_1 ditolak. Tingkat tugas yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan, dan mayoritas karyawan adalah laki-laki yang mempunyai daya tahan tubuh lebih kuat sehingga beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.Hasil analisis regresi yang kedua membuktikan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti H_2 diterima. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Hasil analisis regresi ketiga membuktikan bahwa stres kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti H_3 diterima. Stres yang dialami karyawan merupakan stres rendah yang masih bisa diatasi karyawan dan hal itu tidak menjadi penghambat kinerja karyawan. Secara bersama- sama variabel beban kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan sres kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: beban kerja, disiplin kerja, stres kerja, kinerja karyawan

Abstract. *This study aims to determine how much influence the level of workload, work discipline, and work stress on employee performance at PT Hindoli (A Cargill Company). This study uses quantitative methods and analysis using multiple linear regression analysis. Testing this research using SPSS version 24 with a total sample of 93 respondents. The results of the first regression analysis prove that workload (X_1) has no effect on employee performance, which means that H_1 is rejected. The level of tasks givenby the company is in accordance with the abilities of employees, and the majority of employees are men who have stronger immune systems so that the workload does not affect employee performance. The results of the second regression analysis prove that work discipline (X_2) has an effect on employee performance, which means that H_2 is accepted. The higher the level of work discipline, the better the employee's performance. The results of the third regression analysis prove that work stress (X_3) affects employee performance, which means H_3 is accepted. The stress experienced by employees is low stress that employees can still overcome andit does not become an obstacle to employee performance. Taken together, the variables of workload (X_1), work discipline (X_2) and work stress (X_3) affect employee performance.*

Keywords: *workload, work discipline, work stress, employee performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengolah serta mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan (Dewi, 2019). Manajemen sumber daya manusia ini adalah untuk memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitastinggi kepada organisasi karena jika karyawan memiliki produktivitas kinerja yang tinggi maka dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, disiplin kerja, dan stres kerja. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan pada waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Koesomowidjojo (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Vanchapo (2020) menyatakan beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang karyawan dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika karyawan tidak

berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut akan menjadi suatu beban kerja.

Kedisiplinan adalah suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada paksaan. Sinambela (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang sangat diperlukan guna menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatukantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Hasibuan (2018) menyatakan dengan adanya kedisiplinan pada diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan, karena terdapat semangat kerja yang akan memicu kinerja guna tercapainya tujuan perusahaan.

Stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri berdasarkan dari cara seorang menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya. Nusran (2019) menyatakan stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Vanchapo (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagi suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikisyang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai

Berdasarkan penelitian Yuli (2021) dan Nisak (2022) menyatakan beban kerja memiliki pengaruh positiifdan signifikan terhadap kinerja karyawan. Belti (2021) dan Purnawijaya (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruhpositif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Annisa (2017) dan Joni (2020) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti (2022) dan Asmadin (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Raka (2017) dan Junaeri (2020) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh negatifterhadap kinerja karyawan. Amalia (2017) dan Sulastri (2020) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan survey awal, ada beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Hindoli yaitu beban kerja yang dihadapi karyawan yang memiliki kelelahanfisik yang sangat berlebihan membuat karyawan merasa dengan kelelahannya bekerja, akan menjadi suatu beban dan akan merasakan sebuah tekanan yang menyebabkan karyawan dapat jenuh dalam bekerja. Pada tingkat kedisiplinan masih saja terdapat karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan dengan datang terlambat dan izin disaat jam kerja berlangsung tanpa keterangan. Stres kerja yang dialami karyawan yang terkadang bertentangan satu dengan yang lain, perasaan tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif, tekanan yang diberikan perusahaan serta adanya permasalahan yang terjadi secara internal.

Adapun tujuan dalam penelitian ini ialah untuk (1) Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (*A Cargill Company*). (2) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (*A Cargill Company*). (3) Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (*A Cargill Company*). (4) Mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (*A Cargill Company*)

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau job recruitment.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja,

dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan, 2019). Sedangkan menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Sedangkan menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilakupegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Sedarmayanti (2019), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain (1) Sikap Mental, (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) kedisiplinan, (7) komunikasi, (8) sarana prasarana, dan (9) kesempatan berprestasi. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut sugiono (2018) antara lain: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu yang dapat menigkatkan kinerja pegawai. Menurut Paramitadewi (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sama hal nya menurut Sunarso (2018) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Wirawan (2018) beban kerja merupakan salah satu dari alasan atau faktor-faktor yang menyebabkanpindah kerja (turnover) pada karyawan, dimana pindah kerja disebabkan beban kerja karyawan yang sangat berat yang menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya menurut. Muhith (2017) menyatakan beban kerja merupakan terlalu banyaknya beban yang diberikan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, hal ini dipicu keahlian dituntut terlalu tinggi, dan mungkin volume kerja terlalu banyak. Sedangkan menurut Ariani dkk (2020) beban kerja merupakan banyaknya kewajiban pekerjaan serta target kerja yang mesti terselesaikan yang akan menimbulkan kebosanan pada karyawan atau pekerja sehingga akan menyebabkan kejenuhan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) beberapa faktoryang dapat mempegaruhi beban kerja karyawan antara lain:

a. Faktor Internal
   Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).
b. Faktor Eksternal
   Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasalah dari luar tubuh karyawan seperti: (1) lingkungan kerja, (2) tugas-tugas fisik, (3) organisasi kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017) ada tiga indikator beban kerja diantaranya sebagai berikut: (1) kondisi Pekerjaan, (2) penggunaan waktu kerja, (3) target yang harus dicapai.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bilakaryawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Singodimedjo (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dandisiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Keith Davis (2020) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi.

Nadeak (2020) berpendapat salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan

memiliki disiplin kerja yang baik". Menurut Dewi dan Harjoyo (2019) secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris disciple yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.Ansory dan Indrasari (2018) berpendapat disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaanyang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini memilikihubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimejo (2019) antara lain: (1) besar kecilnya pemberian kompensasi, (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, dan (6) ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Menurut pendapat Rivai (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) etika bekerja.

Stres Kerja

Pada dasarnya stres terjadi karena terlalu beratnya beban pikiran seseorang serta adanya tekanan sehingga membuat kurang konsentrasi. Menurut Ivanko (2018) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Stres kerja Menurut Paskow dan Libov (2017) 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. Menurut Mangkunegara (2017) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan menurut Robbin (2018) stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan.

Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan kinerja akan menurun. Menurut King (2018) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Berdasarkanpendapat para ahli yang telah disebutkan diatas makadisimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga mengakibatkan perubahan emosi,mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan dua faktor yaitu:

a. Faktor organisasi
   Faktor organisasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja terjadi karena adanya tuntutan peran, tuntutan antar personal dan tuntutan tugas.
b. Faktor personal
   Faktor personal juga merupakan faktor yang menyebabkan stres kerja terjadi dikarenakan ada persoalan keluarga, kepribadian dan persoalan ekonomi.

Menurut Afandi (2020) menyatakan bahwa ada beberapa indikator stres kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut: (1) tuntutan tugas, (2) tuntutan peran, dan (3) tuntutan antar pribadi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Nina (2020) beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun.

Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya. Jeky (2018), Puspitasari (2018) dan Dian (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila beban kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menurun.

H_1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan, dengan terbentuknya rasa disiplin dalam dirisetiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik. Kirana (2020) menyatakan disiplin kerja sangat penting dalam perusahaan untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil, maka dari itu diharapkan agar karyawan dapat memiliki sikap disiplin kerja. Artika (2018), Wahyudi (2022) dan Ganiar (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si., dkk dalam buku yang berjudul "Stres Kerja" Stres adalah sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber dayayang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Lestari, 2018) dan pada akhirnya akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Suryani dkk, 2019).

Stres ada yang bersifat positif dan negatif, jika stress yang dialami karyawan adalah stres positif maka stress yang dialaminya menjadi dorongan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Jika stres yang dialami karyawan negatif maka akan menimbulkan rendahnya dorongan atau rendahnya semangat yang ada pada diri karyawan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Annisa (2017) dan Joni (2020) menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana stres kerja yang dialami karyawan rata-rata tidak begitu tinggi dan dapat di kontrol oleh masing-masing karyawan tersebut. Perhatian terhadap stres kerja sangat diperlukan dalam perusahaan untuk meminimalkan tingkat stres agar kinerja tetap meningkat.

H_3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja, disiplin kerja dan stres kerja merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang memberikan beban kerja yang berlebihan terhadap karyawan di atas kapasitasnya maka akan berdampak buruk terhadap kinerjakaryawan kedepannya. Menurut Arif (2022) beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam meyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja di anggap mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimanadisiplin kerja memiliki fungsi operatif yakni bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan di ikuti dengan tingginya kinerja karyawan itu sendiri. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh stres kerja ada yang yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan menjadi pemicu pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hastutiningsih (2019) mendefinisikan dampak stresConstructive Stress yang memiliki pengaruh positif terhadap individu dan organisasi, hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya usaha, merangsang kreativitas dan meningkatnya semangat kerja.

Hal ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian (2018) dan Asmadin (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Wahyudi (2022) dan Elianti (2020) menyatakan

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berlianti (2019) dan Sulastri (2020) yang menyatakan variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_4 : Beban kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE

Adapun pada penelitian ini, objek penelitian yang diambil yaitu para karyawan PT Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Tanjung Dalam yang mana jumlah sampel sebanyak 93 karyawan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Untuk sumber data pada penelitian ini, diperoleh dari kuesioner pada responden yang dilakukan secara langsung kepada para karyawan PT Hindoli (*A Cargill Company*) Mill Tanjung Dalam, dan sumber-sumber lainnya yang berasal dari kajian-kajian pustaka maupun dari dokumen-dokumen yang berakitan dengan masalah yang diteliti.

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode penelitian ini digunakan karena lebih dari satu variabel. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dipenden. Dimana untuk model persamaan guna menghitung regresi linierberganda tersebut yaitu :

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

Y= Kinerja; a=Nilai konstanta; b_1=koefisien regresi variabel bebas 1; X_1=beban kerja; b_2=koefisien regresi variabel bebas 2; X_2 =disiplin kerja; b_3=koefisien regresi variabel bebas 3; X_3 = stres kerja; e = Error.

Koefisien Determinasi adalah data untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa pengunakan model tersebut bisa dibenarkan. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square (R^2) padaanalisis regresi berganda.

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Sugiyono (2017) yaitu sebagai berikut:

a. Jika nilai sig < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel independen pada dependen,Ho ditolak dan Ha diterima.
b. Jika nilai sig > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel independen pada dependen, Ho diterima Ha ditolak.
c. Taraf nyata = 5%

Berikut t_{tabel} dalam penelitian ini;t_{tabel} = (α/2;n-k-1)
= (0,05/2 ; 93 - 4 -1)
= (0,25 ; 88)
= 1.987 (diperoleh dari nilai ttabel dengan sampel 88)

Penggunaan Uji-F bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan cara membandingan Fhitung dengan Ftabel yang ditentukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar5% dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika Sig < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model dikatakan layak, dan berarti Ho ditolak dan Ha diterima.
b. Jika Sig > 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model dikatakan tidak layak, dan berarti Ho diterima dan Ha ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner didapatkarakteristik responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 79 responden dengan persentase sebesar 84,9% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 responden dengan persentase sebesar 15,1%.

Karakteristik responden berdasarkan usia 19-25tahun sebanyak 23 atau 24,7%, responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 24 atau 25,8%, responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 38 atau 40,9%, dan responden yang berusia >45 tahun sebanyak 8 atau 8,6%. Karakteristik responden dengan waktu lama bekerja <5 tahun sebanyak 9 atau 9,7%, responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 29 atau 31,2%, responden dengan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 40 atau 43,0%, responden dengan lama bekerja >5 tahun sebanyak 15 atau16,1%.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,300	2,789		,825	,412
	Beban Kerja	,045	,103	,039	,435	,665
	Disiplin Kerja	,394	,072	,449	5,425	,000
	Stres Kerja	,372	,085	,383	4,354	,000

Sumber : Data diolah SPSS V24, 2022

Berdasarkan dari Tabel 1, adapun hasil uji regresi linier berganda didapatkan hasil dari nilai koefisien untuk variabel bebas (X_1)=0.045, (X_2)=0,394, (X_3)=0,372 dengan nilai konstantanya sebesar 2,300 sehingga didapat model persamaan regresinya :

$Y = 2{,}300 + 0{,}045\ X_1 + 0{,}394\ X_2 + 0{,}372\ X_3 + e$

Dari nilai konstanta yang sebesar 2,300 itu artinya jika variabel independennya (Beban kerja, disiplin kerja, dan stres kerja) bernilai nol (0), maka variabel dependennya (Kinerja) akan bernilai 2,300.

Koefisien regresi variabel beban kerja itu bernilai positif yang sebesar 0,045 yang artinya jika variabel beban kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu (1), maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 4,5%.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja itu bernilai positif yang sebesar 0,394 yang artinya jika variabel disiplin kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu (1), maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 39,4%.

Koefisien regresi variabel stres kerja itu bernilai positif yang sebesar 0,372 yang artinya jika variabel stres kerja (X_3) mengalami peningkatan sebesar satu (1), maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 37,2%.

Tabel 2 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655[a]	.430	.410	3,574

Sumber : Data diolah SPSS V24, 2022

Terlihat pada tabel 2, nilai dari koefisien determinasi(R^2) sebesar 0.430, dimana itu artinya menyatakan bahwa variabel X (Beban kerja, disiplin kerja, dan stres kerja) mampu menjelaskan variabel Y (Kinerja) pada PT Hindoli (*A Cargill Company*) dengan nilai sebesar 43% sedangkan sebesar 57% itu dipengaruhi oleh variabel-variabellainnya diluar variabel yang diteliti.

Berdasarkan pada tabel 1 diketahui nilai sig untuk pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,665 > 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 0,435<t_{tabel} 1.987. Maka Ho diterima dan H1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,452 > t_{tabel} 1.987. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai sig untuk pengaruh Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,354 > t_{tabel} 1.987. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	856,05	3	285,35	22,339	,000[b]
	Residual	1136,854	89	12,774		
	Total	1992,903	92			

Sumber : Data diolah SPSS V24, 2022

Berdasarkan tabel 3 diperolah Nilai sig 0,000 < 0,05, yang artinya variabel X secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 22,339. Nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu diperoleh dari df 1 (jumlah semua variabel-1) atau 4-1= 3 dan df 2 atau (n-k-1) = 93-4-1 = 88, maka menghasilkan F_{tabel} sebesar 2.71. F_{hitung} > F_{tabel} karena 20.041 > 2.71 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H4 diterima yang berarti Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Dan Stres Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil yang didapat dari penelitiandiatas, secara parsial Beban Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Hindoli (*A Cargill Company*) karena tugas yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan, dan karyawan mayoritas adalah laki-laki yang mempunyai daya tahan tubuh yang kuat sehingga beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman karyawan mayoritas sudah 11-20 tahun dimana mereka sudah terbiasa dengan tugas yang diberikan perusahan sehingga beban kerja tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Hindoli (*A Cargill Company*) dengan mematuhi setiap aturan yang ada di perusahaan maka telah tercermin adanya disiplin kerja pada diri karyawan, hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, itu karena stres yang dialami karyawan masih dapat dikelola dan tidak mengganggu kinerjakaryawan sehingga keadaan tersebut menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Secara simultan Beban Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dengan cara membandingkan dari besarnya angka taraf signifikan. Penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0,05, maka 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan anatara Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (*A Cargill Company*).

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, Christy & Sholihati. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence OfJob Stress On Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 74-83.

Annisa, & Nur (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Surakarta: Universitas Muhamadiyah.

Ariani,Dkk. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 480-493.

Arif, & Harsa. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Arista Auto Prima Pekanbaru.* Pekanbaru: Universitas Islam Riau.

Asmadin. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi KasusPada Pt. Mount Scopus Indonesia).* Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulah.

Bagus, & Tri, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.* Surabaya: Sekolah Tinggi IlmuEkonomi Indonesia.

Barik, B., Halin, H., & Marsinah, L. (2021). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Eiger Letkol Iskandar Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen Da Nekonomi*, 65-72.

Berlianti, & Fauziah. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Engineering Summarecon Mal Bekasi.* Jakarta: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Diana, & Yana. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 193-205.

Effendi, E., & Marsinah, L. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja AnggotaPolri Dan Asn Di Ditreskrimum Polda Sumsel. *Jurnal Ecoment Global*, 26-38.

Hasna'ni, H. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi

Covid 19 . *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 111-119.

Jayanto, J. E. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Nissan Magelang)* . Magelang: Universitas Muhammadiyah.

Joni, Heruwanto,Dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 69-78.

Juliyanti, B. & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal InsaniDan Bisnis*, 183-191.

Kumarawati, R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar . *Jurnal Ekonomi DanBisnis*, 63-75.

Lestari, A. A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Agronaga Tbk. Kantor Pusat Jakarta).* Solo: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Malik Abdul Rohman, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi . *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1-22.

Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank RakyatIndonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2746-1483.

Oktanianto, S. S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Tunjangan Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Non Manajer Pt. Mandala Multifinance Tbk Tasikmalaya).*

Tasikmalaya: Repository Universitas Siliwangi. Polakitan,Dkk. (2019). Pengaruh Beban Kerja,

Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis DanAkuntasi*, 4164-4173.

Purnawiyaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya . *Agora*.

Qonitatin Nisak, D. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Uptd Puskesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 304-313.

Ramadani Syahid Hidayat, Y. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toyota Astra Financial Service Surabaya . *Jurnal Ilmu DanRiset Manajemen*, 1-13.

Siti Husnalia, E. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar . *Jurnal Penelitian Manajemen Teerapan*, 86-97.

Sulastri, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan . *Journal Of Management And Bussines*, 83-98.

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka . *Agora*.

Syamsibar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Of Management*, 18-26.

Wewengkang, D. A., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-TengahPandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntasi*, 242 - 251.

Yuli. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid-19 Di Pt. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang). *Prosiding*, 323-334.

Yuli Yantika, T. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) . *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 174-188.

Yulianti, N. A., Marsinah, L., & Roswaty. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 6-12.