

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 842 - 856

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PJLP UNIT PENGELOLA
RUMAH SUSUN IV**

Putri Penta Utari¹, Lia Amalia²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta

Abstrak

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV secara simultan dan parsial. Untuk mengetahui variabel manakah dari beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan *non-probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan dengan jumlah 161 responden. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan penyebaran secara *online* kepada karyawan. Kemudian data tersebut diolah dengan metode regresi linier berganda. Hasil analisis data dilakukan dengan bantuan alat SPSS. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel beban kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam hasil analisis tersebut variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kepuasan kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

One of the organizational resources that has an important role in achieving its goals is human resources. This study aims to determine the effect of workload, work stress and job satisfaction on employee performance at PJLP UPRS IV simultaneously and partially. This study aims to determine the effect of workload, work stress and job satisfaction on employee performance at PJLP UPRS IV simultaneously and partially. To knowing which variables of workload, work stress and job satisfaction most dominantly affect employee performance at PJLP UPRS IV. This study uses a non-probability sampling approach with a saturated sampling technique. The population in this study were all employees with a total of 161 respondents. Data were collected using a questionnaire with online distribution to employees. Then the data is processed by multiple linear regression method. The data analysis were carried out with the help of the SPSS tool. Based on the results of the analysis, it is known that the variables of workload, work stress, and job satisfaction have a simultaneous effect on employee performance. Partially, the workload and job satisfaction variables have a positive effect on employee performance. While the work stress variable has a negative effect on employee performance. Then the results of the analysis, the most dominant variable affecting employee performance is the job satisfaction variable.

Keywords: *Workload, Work Stress, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Alamat Korespondensi
Jl. Arjuna Utara No. 9 Duri Kepa, Kec. Kb.Jeruk Jakarta Barat
E-mail: (e-mail penulis yang berkorespondensi dengan editor)

Pendahuluan

Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Gubernur No. 212 Tahun 2016 DKI, (2016), bahwa dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat diperlukan sumber daya manusia yang memadai dan memenuhi kriteria sesuai kebutuhan Satuan Kerja Perangkat Daerah / Unit Kerja Perangkat Daerah. Pemenuhan SDM diperlukan standar proses pengadaan dan pengelolaan PJLP (Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan) yang merupakan pedoman SKPD dalam melakukan pengadaan dan mempekerjakan Pjlp. Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan yang selanjutnya disebut penyedia jasa, Penyedia Jasa adalah orang-perseorangan yang diperoleh melalui proses pemilihan pengadaan penyedia jasa dan mengikatkan diri melalui perikatan untuk jangka waktu tertentu guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dinas. Jasa Lainnya adalah jasa yang membutuhkan kemampuan tertentu yang mengutamakan ketrampilan (*skillware*) dalam suatu sistem tata kelola yang telah dikenal luas di dunia usaha untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau segala pekerjaan dan/ atau penyediaan jasa selain Jasa Konsultasi, pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi dan pengadaan Barang.

Persaingan dunia kerja khususnya Instansi pemerintah semakin ketat, hal tersebut didukung oleh meningkatnya permintaan dan kebutuhan manusia itu sendiri. Kinerja Karyawan pada Pjlp UPRS IV (Unit Pengelola Rumah Susun IV) menjadi perhatian khusus yang harus dipertimbangkan oleh instansi untuk menghadapi tantangan instansi dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak dapat mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia yang mampu berkontribusi kepada perusahaan adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas agar mampu bertahan dalam persaingan (Lingga, 2019). Hal serupa juga diungkapkan oleh Malik, (2019) bahwa sumber daya manusia yang memiliki komitmen dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan kinerjanya. Dapat dilihat dari kedua pernyataan ini sumber daya manusia yang mampu berkontribusi terhadap perusahaannya memiliki peran penting untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, pentingnya tugas instansi untuk selalu memperhatikan dalam pemberian beban kerja yang dapat mempengaruhi stres karyawan dan memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal yang diharapkan oleh instansi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Menurut Muthya Achyana, (2016) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut: Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini

disebut wring stresor. Faktor internal Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan). Berdasarkan pra survey yang dilakukan penulis kepada 20 responden PJLP UPRS IV tentang apakah tugas yang di berikan instansi sudah sesuai atau belum, berdasarkan hasil pra survey terdapat 3 responden (15%) menyatakan bahwa tugas yang diberikan oleh instansi sudah sesuai dan terdapat 17 responden (85%) menyatakan tidak sesuai karena tugas yang diberikan melebihi tupoksi yang seharusnya diberikan oleh instansi. Beban kerja yang dilakukan PJLP UPRS IV cukup tinggi, karena terlalu banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh PJLP, dimana PJLP sering kali melakukan pekerjaan hingga melewati jam kerja yang di tentukan, dan sering melakukan pekerjaan diluar tupoksi yang diberikan sehingga hasil kerja tidak sesuai lagi dengan standar operasional prosedur atau kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Beban kerja yang dilakukan juga tidak sesuai dengan sarana dan prasarana yang ada pada UPRS IV dimana alat-alat kebersihan tidak memadai sehingga seringkali PJLP bagian kebersihan harus mengulangi pekerjaannya kembali.

Ada enam faktor yang menyebabkan stress kerja yaitu: *Ekstra Organizational Stressor*, *Grup Stressor*, *Individual Stressor*, beban kerja, Pengembangan karir, dan Hubungan Dalam Pekerjaan. Adapun faktor pertama yaitu *Extra Organizational stressor* yang diukur berdasarkan keadaan sosial karyawan yang bekerja. Pada faktor ini karyawan merasa adanya ketidak teraturan antara perannya. *Extra Organizational stressor* terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal. Berdasarkan pra survey yang dilakukan penulis kepada 20 responden PJLP UPRS IV tentang apakah beban kerja yang dialami oleh PJLP menimbulkan stress atau tidak, berdasarkan hasil pra survey terdapat 14 responden (70%) menyatakan iya menimbulkan stress dan berakibat buruk bagi kesehatan mental. Sedangkan 6 responden (30%) menyatakan tidak menimbulkan stress melainkan kelelahan karena melakukan tugas yang berlebih. PJLP yang diberikan beban kerja yang berlebih, yang berujung pada stress kerja, maka hal itu akan menimbulkan permasalahan dengan PJLP itu sendiri, karena kondisi stres dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi PJLP, yang bisa menutup pikiran positif PJLP ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, akan tetapi jika stress kerja ini mampu dilewati oleh PJLP dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan dalam penempatan diri sehingga PJLP akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan PJLP akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stress kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi. jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat,

perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya; (d) faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya. (fortuna, 2016). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kompetensi, budaya, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja (Sondang Rizki, 2016).

Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dimulai dari pemanfaatan karyawan yang potensial untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang dinilai mampu oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang layak, perhitungan bonus yang progressive semua upaya itu dilakukan untuk proses meningkatkan kinerja dari karyawan yang mana kinerja karyawan ini selalu dievaluasi, agar pencapaiannya selalu dapat terpantau Rohman & Ichsan, (2021). Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dibahas, maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan). Tujuan selanjutnya melihat pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara sendiri-sendiri (parsial), serta tujuan akhir untuk mengetahui variabel manakah dari beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Harsuko dalam Mahendro Sumardjo, (2018) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*). Secara singkat, dapat disimpulkan seperti dalam penelitian Yanuar *et al.*, (2019) kinerja karyawan merupakan hal yang menyangkut dengan hasil tugas yang diselesaikan oleh karyawan itu sendiri. Menurut Pradhan & Jena, (2017) kinerja karyawan memiliki tiga dimensi yaitu : Kinerja Tugas, Kemampuan Beradaptasi, dan Kinerja Kontekstual

Beban Kerja

Menurut Marih & Koesmowidjojo, (2017) menyatakan bahwa beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) Rohman & Ichsan, (2021). Menurut Marih &

Koesmowidjojo, (2017) terdapat tiga dimensi beban kerja yaitu : Beban Kerja Fisik, Beban Kerja Psikis, Aspek Pemanfaatan Waktu

Stres Kerja

Pengertian Stres kerja Menurut Paskow dan Libov (1997) dalam Wahyudi, (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. Keadaan yang terjadi akibat tekanan yang disebabkan stres kerja berdampak terhadap psikologi maupun fisik seseorang karyawan dan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Menurut Sulaksono, (2015) memberikan definisi kerja karyawan sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Menurut Prasetyo, (2019) dimensi stres kerja adalah : Tuntutan Tugas dan Tuntutan Pribadi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan Robbins & Judge, (2018). Menurut Robbins diterjemahkan oleh Wibowo, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Dimensi kepuasan kerja menurut Prasetyo, (2019) adalah : Gaji, Karir, Pekerjaan, Atasan, Rekan Kerja.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Farooqui & Nagendra, (2014) bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan faktor utama terhadap kinerja pekerjaan dan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka, akan menyebabkan kerugian besar bagi organisasi. Hasil penelitian oleh Rindorindo *et al.*, (2019), Y.S.A & Haryani, (2020) dan Rindorindo *et al.*, (2019) Elizar *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan ini, hipotesis kedua penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rolos *et al.*, (2018) menyatakan ada keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu “beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja”. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seseorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Hasil penelitian oleh Sudiarditha *et al.*, (2020) dan Elizar *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan ini, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dampak negatif dari stres pada tingkat tinggi adalah kinerja karyawan telah menurun secara signifikan. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan menggunakan lebih banyak energi mereka untuk melawan stres daripada melakukan pekerjaan atau pekerjaan mereka. Paais *et al.*, (2018) menyatakan bahwa Stres kerja memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa semakin tinggi stres, itu akan mengurangi kinerja karyawan dan sebaliknya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rajeshwaran & Aktharsha, (2017) hasil yang ditemukan bahwa stres terkait keluarga, stres terkait bawahan, stres akibat kelelahan dan stres berdasarkan kepribadian ditemukan sebagai prediktor signifikan dari komitmen organisasi dan komitmen berkelanjutan memainkan peran penting dalam kinerja pekerjaan. Hasil penelitian oleh Steven & Prasetyo, (2020), dan Wulan *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan ini, hipotesis kedua penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan . Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan

sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dan lain-lain. Hasil penelitian oleh Steven & Prasetyo, (2020) dan Wulan *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan ini, hipotesis kedua penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

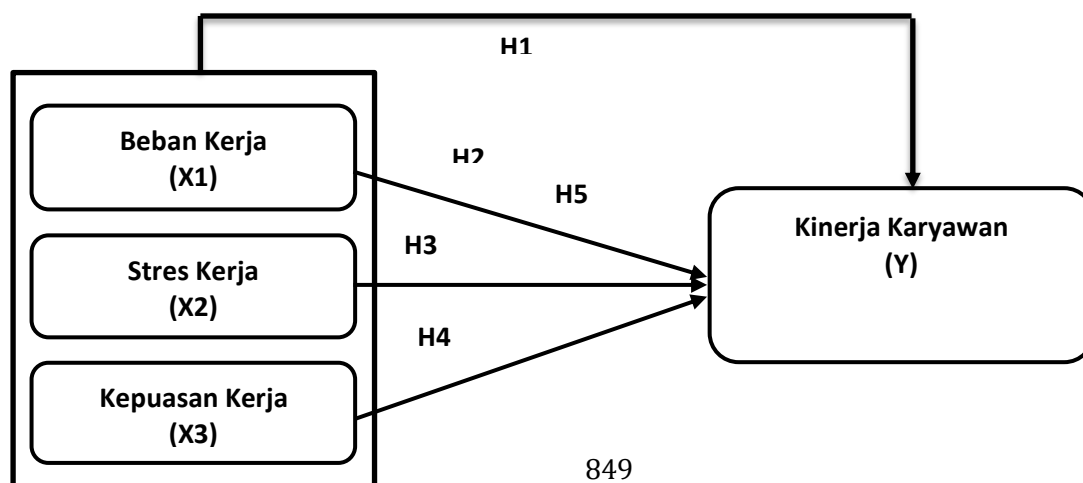
Beban Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Munandar dalam Sri, (2020) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks. Menurut penelitian yang dilakukan Elizar *et al.*, (2020) bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel stress kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian (Sri, 2020) bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel beban kerja. Dari pernyataan ini, hipotesis kedua penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5: Beban kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian

Penelitian ini juga telah menjelaskan dan memaparkan pada bagian latar belakang bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dikuatkan dengan adanya teori-teori oleh para ahli juga didukung oleh beberapa peneliti terdahulu sehingga dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian ini. Model penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hal tersebut maka digambarkan model penelitian sebagai berikut.:



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan penelitian kasual. Dalam sebuah penelitian terdapat variabel yang dapat digunakan untuk mengambil suatu nilai yang harus dapat diukur untuk menguji apakah hipotesis atau pertanyaan permasalahan dapat terbukti secara ilmiah. Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel Independent dan variabel Dependent. Menurut Sujarweni, (2015) Variabel Independent adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu beban kerja (X1), stres kerja (X2), kepuasan kerja (X3). Sedangkan Variabel Dependent adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil diatas maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Model Penelitian

	Hipotesis	Nilai Sign	Nilai B	Ket	Kesimpulan
H1	Beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	0,000	-	Data mendukung hipotesis	H1 diterima
H2	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	0,000	0,225	Data tidak mendukung hipotesis	H2 ditolak
H3	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	0,053	-0,101	Data mendukung hipotesis	H3 diterima
H4	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,000	0,374	Data mendukung hipotesis	H4 diterima
H5	Beban kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.	-	-	Data tidak mendukung hipotesis	H5 ditolak

Sumber : diolah penulis (2022)
Hasil dan Diskusi

Demografi Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan secara online menggunakan Google Form, sesuai dengan jumlah populasi yang diambil yaitu seluruh PJLP UPRS IV yang terkumpul sebanyak 161 responden. Jumlah responden laki-laki terdiri dari 128 (79,5%) responden dan responden dengan jenis kelamin perempuan terdiri dari 33 (20,5%) responden. Usia responden paling banyak pada usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 84 (52,2%) responden. Kemudian Pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu SMA/SMK dengan jumlah 119 (73,9%) responden dan waktu kerja yang paling banyak yaitu sampai dengan 9 jam per hari dengan jumlah 113 (70,2%) responden. (Hasil dapat dilihat pada lampiran 8)

Berdasarkan hasil diatas maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Model Penelitian

	Hipotesis	Nilai Sign	Nilai B	Ket	Kesimpulan
H1	Beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	0,000	-	Data mendukung hipotesis	H1 diterima
H2	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	0,000	0,225	Data tidak mendukung hipotesis	H2 ditolak
H3	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	0,053	-0,101	Data mendukung hipotesis	H3 diterima
H4	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	0,000	0,374	Data mendukung hipotesis	H4 diterima
H5	Beban kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.	-	-	Data tidak mendukung hipotesis	H5 ditolak

Sumber : diolah penulis (2022)

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan variable beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan koefisien dengan arah positif sehingga menunjukkan hubungan yang searah dan berpengaruh

Berdasarkan hasil yang didapat menunjukkan bahwa variabel beban kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Hal ini menjelaskan semakin tinggi beban kerja yang di terima PJLP UPRS IV maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Responden merasa bahwa beban kerja yang diterima cukup tinggi, namun beban kerja adalah kinerja yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya, sehingga seberat apapun beban kerja yang diterima, karyawan merasa memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudiarditha et al., 2020) dan (Elizar et al., 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Hal ini menjelaskan bahwa PJLP yang bekerja di UPRS IV mengalami tekanan dalam pekerjaan sehingga mereka kurang bisa bekerja dan mendapatkan hasil yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Responden merasa stres yang dialami dapat mempengaruhi kinerja mereka, karena tuntutan pekerjaan yang tidak bisa dialihkan. Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Steven & Prasetyo, 2020), dan (Wulan et al., 2018) bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang didapat variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Responden merasa bahwa pada saat melaksanakan tugas, atasan selalu memberikan apresiasi berupa ucapan terima kasih dan bahkan kompensasi yang menurut responden cukup untuk memuaskan perasaan mereka setelah bekerja sepanjang hari. Hal ini tentu menjadi semangat bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan di hari berikutnya. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Steven & Prasetyo, 2020) dan (Wulan et al., 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV adalah variabel kepuasan kerja. Ini artinya bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Responden merasa puas ketika hasil kerja yang mereka jalani sepanjang hari mendapat apresiasi dari pimpinan. Sehingga hal itu dapat meningkatkan rasa kebanggaan tersendiri dari dalam diri responden dan dapat mendominasi responden untuk bekerja lebih giat lagi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Sri, 2020) yang menyatakan bahwa variabel yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa variable beban kerja dan kepuasan kerja menunjukkan koefisien dengan arah positif sehingga menunjukkan hubungan yang searah dan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Hal ini menjelaskan semakin tinggi beban kerja yang di terima PJLP UPRS IV maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Responden merasa bahwa beban kerja yang diterima cukup tinggi, namun beban kerja adalah kinerja yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya, sehingga seberat apapun beban kerja yang diterima, karyawan merasa memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan selanjutnya adalah variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Hal ini menjelaskan bahwa PJLP yang bekerja di UPRS IV mengalami tekanan dalam pekerjaan sehingga mereka kurang bisa bekerja dan mendapatkan hasil yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Responden merasa stres yang dialami dapat mempengaruhi kinerja mereka, karena tuntutan pekerjaan yang tidak bisa dialihkan. Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

Hasil kesimpulan selanjutnya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Responden merasa bahwa pada saat melaksanakan tugas, atasan selalu memberikan apresiasi berupa ucapan terima kasih dan bahkan kompensasi yang menurut responden cukup untuk memuaskan perasaan mereka setelah bekerja sepanjang hari.

Dan kesimpulan terakhir variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV adalah variabel kepuasan kerja. Ini artinya bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada PJLP UPRS IV. Responden merasa puas ketika hasil kerja yang mereka jalani sepanjang hari mendapat apresiasi dari pimpinan. Sehingga hal itu dapat meningkatkan rasa kebanggaan tersendiri dari dalam diri responden dan dapat mendominasi responden untuk bekerja lebih giat lagi.

Daftar Referensi

- DKI, P. (2016). Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. *Nomor 212 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Penyedia Jasa Lainnya Orang Perorangan*, 1–25.
- Elizar, E., Lubis, N. L., & Yuniati. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Datu Beru. *Jurnal JUMANTIK*, 5(1), 78–89. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/6809/3121>
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11(14), 122–129. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00182-8)
- fortuna, yoga. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta. *Ekonomi*, 18, 10.
- Indrawati. (2015). *Metode penelitian manajemen dan bisnis konvergensi teknologi komunikasi dan informasi*. PT. Refika Aditama.
- Lingga, M. A. (2019). *SDM Unggul Mampu Dongkrak Daya Saing Nasional*. Kompas.Com. <https://money.kompas.com/read/2019/07/22/150640726/sdm-unggul-mampu-dongkrak-daya-saing-nasional>
- Mahendro Sumardjo, D. J. P. (2018). *Manajemen pengembangan sumberdaya manusia (ke-1)*.
- Malik, P. (2019). *The Essential Human Resources Problem To Be Solved*. Forbes.Com. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/09/18/the-essential-human-resources-problem-to-be-solved>
- Marih, S. R., & Koesmowidjojo. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih asa sukses.
- Muthya Achyana. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru*, 59(2), 1–12.
- Paais, M., Kristen, U., & Maluku, I. (2018). *Effect Of Work Stress , Organization Culture And Job Satisfaction Toward Employee Performance In Bank Maluku*. 17(5), 1–12.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prasetio, A. P. (2019). *Examining Employee ' s Compensation Satisfaction and Work Stress in A Retail Company and Its Effect to Increase Employee Job Satisfaction*. 9(2), 239–265. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Rajeshwaran, N. R., & Aktharsha, U. S. (2017). Job stress, job performance and job satisfaction: An empirical study in IT organization. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(8), 71–80. <https://doi.org/10.9790/487X-1908017180>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri the Effect of Workload, Job Stress and Job Satisfaction on Employee Perfomance At Gran Puri Hotel. *5953 Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.
- Robbins, Stephen P, Coultier, M. (2018). *Essentials-of-Organizational-Behavior_14th-ed_Chapters-1-and-2.pdf*.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Refika Aditama. http://digilib.unsil.ac.id//index.php?p=show_detail&id=19133
- Sondang Rizki, M. (2016). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (Kpc) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur.” *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 167.
- Sri, Y. S. . G. K. H. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1), 29–42. <https://doi.org/10.35917/tb.v19i1.161>
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 5(1), 78–88.
- Sudiarditha, I. K. R., Mahmud, A., Susita, D., Sariwulan, T., Hidayat, N., Suparno, & Wangi, R. M. (2020). Exploring work stress and burnout in employees in the banking industry. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(4), 1045–1065.

- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d (ke-2)*. Afabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis ekonomi (ke 1)*. Pustaka Baru.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja (1st ed.)*. Deepublish.
<https://books.google.co.id/books?id=kDiRDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Tety, F. S. (2011). Jurnal Dinamika Manajemen Variabel Antiseden Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Jdm*, 2(1), 70–77. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Uma Sekaran; Roger J Bougie. (2016). Research Methods for Business. *Research Methods for Business*, 1(69), 5–24.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi (ke-1)*. Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (ke 5)*. Rajawali Press.
- Wulan, P. A., Alam, S., & Umar, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Area Merauke. *Hjabe*, 1(2), 1–14.
- Yanuar, Y., Lego, Y., & Masman, R. R. (2019). Job Performance and government banks: Evidence from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(11), 197–212.