

## **Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulutgo Suwawa**

Nanda Nursia Ilahude<sup>1</sup>, Irwan Yantu<sup>2</sup>, Syamsul B. Biki<sup>3</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>

Email: [nandailahude25@gmail.com](mailto:nandailahude25@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This research aims to determine the effect of workload and work stress on the performance of employees at Bank SulutGo Suwawa. The research is quantitative. The sample includes 31 employees. The data collection is by directly distributing questionnaires to employees of Bank SulutGo uwawa. Data analysis uses multiple linear analysis. The results show that 1) workload has an effect on employee performance, 2) work stress has an effect on employee performance, and 3) workload and work stress have an effect on employee performance. The coefficient of determination in this study was 60.8% which means that 60.8% of employee performance variability can be explained by workload and work stress, and 39.2% is influenced by other variables which are not included in this research.*

**Keywords:** *Workload; Work Stress; Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank SulutGo Suwawa. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner (angket) dengan menyebarkan secara langsung kepada pegawai Bank SulutGo Suwawa. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, 3) beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 60,8%, yang berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja sebesar 60,8% dan 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Stres Kerja; dan Kinerja

### **PENDAHULUAN**

Sumber Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga sumber daya manusia menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing.

Perusahaan harus menemukan cara baru untuk mempertahankan pegawai dan memberikan kontribusi sebesar mungkin bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang telah dilakukan pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. (Lestari, Liana 2020).

Banyak perusahaan yang mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulan disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, kesuksesan merupakan pencapaian diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhannya, sedangkan bagi perusahaan, kesuksesan merupakan sarana untuk perkembangan perusahaan. (Podungge, Wahidji 2023).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan kinerja dari pegawainya. karena dengan memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang baik maka akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia bekerja secara efisien, maka perusahaan akan terus bekerja secara efisien. (Irawati dan Carrollina, 2017).

Keberhasilan suatu instansi sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya yang mereka miliki. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang optimal tidak lahir begitu saja atau terjadi dengan sendirinya namun ada faktor yang krusial yang memberikan dampak kuat bagi peningkatan kinerja. (Yantu, Muhsana 2022).

Kinerja seorang pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai untuk menghasilkan suatu kompetensi profesional tertentu. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa perubahan dalam kehidupan masyarakat. Perubahan mengakibatkan meningkatnya tuntutan pada setiap individu untuk lebih meningkatkan kerjanya. (Nataria, 2019).

Pegawai dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Bukan hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai akan tetapi dengan melakukan analisis beban kerja juga mencegah stres/tekanan kerja yang berlebihan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada pegawai terlalu berat akan berdampak pada kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. (Qoyyimah, Abrianto, dan Chamidah 2020).

Perbankan di Indonesia memiliki peranan yang penting dalam perekonomian Negara, yaitu sebagai lembaga perantara. Secara garis besar, perbankan didirikan dengan tujuan untuk memudahkan masyarakat dalam bertransaksi keuangan dengan menggunakan layanan-layanan banking yang telah disediakan oleh perbankan itu sendiri. (Pontoh dan Lengkong 2022).

Aktivitas dalam dunia kerja, khususnya pada bidang perbankan, dimana perkembangan bank harus terus meningkat dari waktu ke waktu menimbulkan persaingan yang ketat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, Sangat penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan meningkatkan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. (Pranitasari dan Kusumawardani 2021).

Bank SulutGo Suwawa adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang merupakan Bank Pembangunan Daerah (BPD) yang berpusat di Provinsi Sulawesi Utara dan telah melayani masyarakat di setiap daerah di provinsi. Tentunya dalam memberikan kenyamanan kepada nasabah, Sumber Daya Manusia yang ada harus mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. (Gampu, Kawer 2015).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Noor (2017) Penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan mengkaji hubungan antar variabel. Variabel variabel ini diukur dan data yang ada dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 31 orang pegawai Bank SulutGo Suwawa. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dengan bantuan program SPSS. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, wawancara dan dokumentasi. Menurut Biki, Mendo, dan Hilala (2021) metode pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner merupakan metode dimana bisa langsung tatap muka atau menggunakan google form.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Kuesioner dianggap handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas dianggap baik jika nilai cronbach alpha > 0,6 maka instrumen yang digunakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Acuan	Keterangan
Beban Kerja	0,758	0,6	Reliabel

Stres Kerja	0,85	0,6	Reliabel
Kinerja	0,771	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja > 0,6 artinya instrument variabel beban kerja dapat dikatakan reliabel. Hal ini berarti instrumen pada variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja memiliki kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dari independen berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogrov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan >0,05 maka data terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

N	Most Extreme Differences		Kolmogrov smirnov
	Positif	Negatif	
31	.128	-.092	.200

Sumber : Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas, dapat dilihat untuk hasil pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,2 dimana lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Untuk melihat sejauh mana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka untuk menganalisis data model regresi yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 3. Analisis Linear Berganda

No	Variabel	Coefficient B
1	(Constanta)	9.828
2	Beban Kerja	0.580
3	Stres Kerja	0.446

Sumber : Hasil output SPSS, 2023

Dari tabel hasil analisis regresi linear berganda diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Y = 9.828 + 0,580 X_1 + 0,446 X_2$$

Dari persamaan regresi maka akan disajikan hasil interpretasi dari persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0.580 menunjukkan setiap perubahan variabel beban kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bank SulutGo sebesar 0,580.
- b. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0.446 menunjukkan setiap perubahan variabel stres kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Bank SulutGo sebesar 0,446.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (beban kerja dan stres kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja).

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Keterangan
Beban Kerja	2.871	2.045	0.008	Diterima
Stres Kerja	3.919	2.045	0.001	Diterima

Berdasarkan analisis data tabel uji parsial (Uji t) diatas, maka hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.871 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.045 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$ . Artinya beban kerja karyawan pada Bank SulutGO Suwawa berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.
- 2) Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.919 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.045 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya stres kerja karyawan pada Bank SulutGO Suwawa berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji F ini pada dasarnya bertujuan untuk dapat mengetahui terjadi atau tidaknya pengaruh dari variabel independent (beban kerja dan stres kerja) secara bersamaan kepada variabel dependen (kinerja).

Tabel 5. Hasil Uji F

No	Model	F	Sig.
1	Regression	21.738	0.000

Sumber : Hasil output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 21.738 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.33. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $21.738 > 3,33$ . Nilai 21.738 lebih besar dari 3,33 menunjukkan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja dan stress kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Model	R Square
1	(Constanta)	0,608
2	Beban Kerja	
3	Stres Kerja	

Sumber : Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0.608 atau 60.8%. Hal ini menjelaskan bahwa sekitar 60.8% variabel mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan sisanya yaitu 39,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, dimana dengan penambahan beban kerja tersebut akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi.

Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Apabila karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih sungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Adapun stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank SulutGo Suwawa. Dimana dalam kondisi stres ataupun tidak pegawai tetap mampu bekerja dengan baik sesuai dengan standar kerja yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penilaian responden mengenai stress kerja masih dalam kategori baik, dimana pegawai masih bisa mengendalikan tekanan dalam bekerja.

Selain itu juga adanya faktor tertentu, diantaranya yaitu dapat dilihat dari segi usia karyawan rata-rata berusia >35 tahun, dimana pegawai telah memiliki pengalaman yang matang dalam menghadapi pekerjaannya, sehingga stres kerja dapat diatasi dengan baik. Terdapat pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arfani dan Luturlean (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja (X1) dan stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Bank SulutGo Suwawa.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis mengenai beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Penilaian responden terhadap Beban Kerja di Bank SulutGo Suwawa termasuk dalam kategori baik artinya sebagian besar responden pada pegawai Bank SulutGo Suwawa masih bisa mengendalikan tuntutan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis mengenai stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Penilaian responden mengenai stress kerja masih dalam kategori baik, artinya sebagian besar responden pada pegawai Bank SulutGo Suwawa masih bisa mengendalikan tekanan dalam bekerja.

## **SARAN**

Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan lagi kondisi para pegawainya, dari beberapa faktor antara lain dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan batas waktu yang diberikan, sehingga para pegawai tidak merasa terdesak atau tertekan dalam mengerjakan pekerjaannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2)
- Biki, S. B., Mendo, A. Y., & Hilala, E. (2021). Kesuksesan Implementasi Sap *Human Resource Information System (Hris)* Di Industri Otomotif Sunter Jakarta Utara. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu ...*, 8(7), 2430–2436.
- Gampu, A., Lotje Kawer, Y. U. (2015). Analisis Motivasi, Persepsi, Dan Pengetahuan Terhadap Keputusan Nasabah Memilih Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1330–1340.

- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Yantu, I., Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 5. No 1.* .
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67.
- Pontoh, S. H., Lengkong. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Boroko. *Emba*, 10(1), 1399-1408.
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49-69. doi: <https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4970>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11-20.
- Podungge, P., Biki S. B., & Wahidji, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 573 - 579.