

## Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pt “X” Logistik Semarang

Masitha Aulia Putri

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang, Indonesia  
Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57162, Indonesia  
[masithaaulia2001@gmail.com](mailto:masithaaulia2001@gmail.com)

Diana Puspitasari

Dosen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang, Indonesia  
Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57162, Indonesia  
[dianapuspitasari718@gmail.com](mailto:dianapuspitasari718@gmail.com)

### Article's history:

*Received* 14 Maret 2023; *Received in revised form* 19 Maret 2023; *Accepted* 27 Maret 2023; *Published* 1 April 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

### Suggested Citation:

Putri, M. A., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pt “X” Logistik Semarang. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(1), 501–513.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i2.1074>

### Abstrak

Persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, terutama akibat globalisasi. Perusahaan diharapkan mampu mengoptimalkan sumber daya sehingga tujuan organisasi seperti peningkatan sumber daya manusia dapat terwujud. Sumber daya manusia seperti sesuatu yang tidak dapat dipisahkan didalam suatu organisasi maupun perusahaan. Perusahaan adalah suatu usaha besar dan padat modal yang dikelola atau dikelola oleh perorangan atau kolektif yang tujuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Informasi yang dikumpulkan berasal dari seluruh karyawan PT. X Logistik Semarang. Responden berjumlah 74. Pengujian yang dilakukan menggunakan uji koefisien determinasi, uji F (simultan), uji t parsial, analisis regresi berganda, analisis deskriptif dan uji reliabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja, beban kerja dan remunerasi mempengaruhi kinerja karyawan. Didapatkan hasil yang signifikan sebesar 0,518, 0,001, dan 0,024 untuk pengujian pengaruh stres kerja, beban kerja dan remunerasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut beban kerja dan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Stres kerja, beban kerja dan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dilakukan pengujian secara bersamaan, karena ambang probabilitas F hitung sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Beban Kerja, Remunerasi, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, perlu adanya kesiapan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manusia sebagai pengelola industri harus dapat memaksimalkan potensi penuh mereka untuk mencapai tujuan mereka didalam organisasi. Potensi bisa berasal dari kompetensi atau keahlian yang dimiliki. Adapun kompetensi dapat berkembang apabila lingkungan kerja juga mendukung. Dukungan dari lingkungan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, (EW Isma, M Darwis, S Saleh, 2017). Kinerja karyawan dapat efektif apabila dukungan kerja dapat terpenuhi. (Endarwita et al., 2022). Karena kinerja merupakan refleksi dari proses pelaksanaan kegiatan karyawan dalam memenuhi kewajibannya di dalam perusahaan (Suwandana, 2020). Sehingga perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memberdayakan karyawan seefektif mungkin supaya pencapaian target pekerjaan dapat terpenuhi (Rohman & Ichsan, 2021).

Salah satu perusahaan di Kota Semarang yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan adalah PT. “X” yang bergerak di bidang jasa transportasi logistik. Perusahaan ini menekankan karyawannya untuk mengetahui cara bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dan berhasil mencapai tujuan perusahaan. Karena

apabila kinerja karyawan belum optimal maka dapat menjadi kendala utama dalam perkembangan perusahaan. Pencapaian kinerja karyawan merupakan komitmen perusahaan dalam mempertahankan sumber daya yang dimiliki (Siburian et al., 2021). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, beberapa faktor yang turut mempengaruhi naik turunnya kinerja pada karyawan. Beberapa di antaranya adalah stres kerja, beban kerja, dan remunerasi (Lee et al., 2019).

Stres Kerja, adalah suatu perasaan dimana individu, atau dalam konteks ini adalah karyawan, merasa tertekan karena beban kerja (Mangkunegara, 2017). Stres dianggap sebagai kondisi kurang menyenangkan bagi karyawan sehingga dapat -menghambat optimalisasi pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan.(Buulol et al., 2021). Karyawan pada dasarnya dapat merasakan stres ketika merasa belum bisa menyelaraskan keinginan dengan fakta yang ada (Massie & Areros, 2018). Tuntutan pekerjaan dan perubahan iklim kerja perusahaan yang tidak sesuai bisa memacu timbulnya stres (Amrianah, 2019).

Beban Kerja merupakan sesuatu yang dirasa berat tetapi harus ditanggung untuk dikerjakan (Siburian et al., 2021). Sedangkan menurut pendapat lain menyebutkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas pada pada lingkungan kerja yang wajib diselesaikan oleh karyawan pada tenggat waktu tertentu (Irawati & Carolina, 2017). Waktu menjadi efektif apabila beban kerja diselesaikan dalam rentang waktu yang ditentukan (Koesomowidjojo & Suci, 2017). Beban kerja bisa berupa beban kerja yang berkaitan dengan aktivitas fisik seperti mendorong, mengangkat, dan lain-lainnya serta beban kerja yang berkaitan dengan aspek psikologis seperti prestasi kerja dan sejauh mana kompetensi yang dimiliki karyawan (Hamizar, 2020).

Remunerasi merupakan suatu imbalan yang diterima oleh karyawan atas capaian kinerja yang dilakukannya baik berupa uang, jabatan, dan barang seperti fasilitas yang diterima (Syafei & Mardiansyah, 2020). Pendapat lain menjelaskan bahwa remunerasi dapat diartikan dengan hal yang diberikan kepada karyawan sebagai upah atas peran sertanya terhadap organisasi atau lingkungan kerja (Mangkuprawira, 2017). Besaran remunerasi didasarkan atas prestasi yang telah diberikan karyawan pada perusahaan (Rachmawaty & Pandoyo, 2020). Remunerasi dapat memotivasi bagi karyawan untuk terus meningkatkan kerja mereka secara tekun (Meilinda et al., 2019).

**Tabel 1. Tabel Hasil Pra Survey**

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	%
		Jumlah	%	Jumlah	%		
Stress Kerja							
1	Apakah anda merasa stress karena waktu kerja yang terlalu lama?	10	67%	5	33%	15	100%
2	Apakah anda terhindar dari stress karena sistem pengupahan yang sering tepat waktu?	11	73%	4	27%	15	100%
3	Apakah anda merasa stress karena keadaan ekonomi yang kurang?	7	47%	8	53%	15	100%
Rata-Rata		9.3	62.3%	5.7	37.7%	15	100%
Beban Kerja							
1	Apakah anda sering sibuk dengan pekerjaan anda?	12	80%	3	20%	15	100%
2	Apakah anda dapat meninggalkan kantor ketika jam kerja selesai?	5	33%	10	67%	15	100%
3	Apakah ketika jam istirahat anda masih menyelesaikan pekerjaan?	10	67%	5	33%	15	100%
Rata-Rata		9	62%	6	38%	15	100%
Remunerasi							

1	Apakah anda puas dengan bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan?	7	47%	8	53%	15	100%
2	Apakah gaji, insentif, bonus dan tunjangan yang diberikan perusahaan meningkatkan kinerja anda dalam bekerja?	7	47%	8	53%	15	100%
3	Apakah anda merasa remunerasi yang anda terima sesuai dengan skill dan kemampuan saudara?	7	47%	8	53%	15	100%
Rata-Rata		7	47%	8	53%	15	100%

Sumber: Hasil pra Survey (2023).

Dari Tabel 1. diatas merupakan data hasil pra *survey* yang telah saya lakukan terhadap 15 responden pada karyawan PT "X" Logistik Semarang. Dari berbagai pertanyaan untuk setiap variabel menyatakan bahwa *Stres Kerja* dengan hasil rata-rata yaitu 62,3% responden menjawab ya dan 37,7% responden menjawab tidak atas pertanyaan tersebut. Kemudian pertanyaan terhadap *Beban Kerja* menunjukkan rata-rata 62% responden menjawab ya dan 38% responden menjawab tidak atas pertanyaan tersebut. Kemudian pertanyaan terhadap *Remunerasi* menunjukkan rata-rata 47% responden menjawab ya dan 53% responden menjawab tidak atas pertanyaan tersebut. Berdasarkan masalah yang diuraikan oleh penulis dari latar belakang masalah di atas, maka penulis ingin meneliti tentang, Pengaruh stress kerja, Beban kerja, Remunerasi terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja dapat berkaitan dengan hasil pencapaian yang dilakukan oleh individu maupun kelompok berdasarkan pada tuntutan pekerjaan (Endarwita et al., 2022). Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam melihat prestasi karyawan, dapat menjadi dasar penilaian dalam memperbaiki kekeliruan dalam pendelagasian wewenang maupun pemberian tugas pekerjaan (Bima, 2017). Kinerja adalah gambaran lengkap keadaan perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Kinerja adalah istilah yang umumnya digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau kegiatan suatu organisasi dalam suatu periode dengan mengacu pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu atau proyeksi, atas dasar efisiensi, tanggung jawab, manajemen dan sejenisnya.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja ialah suatu perasaan individu, atau dalam konteks ini adalah karyawan, merasa tertekan karena beban kerja (Mangkunegara et al., 2017). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) stres merupakan perasaan yang penuh dengan ketegangan dimana akan memberikan pengaruh pada emosi, proses berpikir, dan kondisi individu. Dari definisi stres kerja yang sudah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan dimana stres kerja merupakan rasa tegang yang dirasakan oleh karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara kecakapan individu dengan tanggung jawab yang berlebihan.

Stres di tempat kerja berdampak buruk pada kinerja karyawan, menurut penelitian (Massie & Areros, 2018), (Suwandana, 2020), dan (Buulol et al., 2021), mendapatkan hasil Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan mengalami tingkat stress yang tinggi dan tingkat perhatian berkurang saat berada di bawah banyak tekanan, yang membuat mereka lebih sulit untuk fokus pada tugas mereka. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

**H<sub>1</sub>: Stres Kerja Berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi ataupun pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017). Beban kerja, sebaliknya, merupakan kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh sebuah tim, menurut (Yusuf et al., 2018). Selain itu, beban kerja karyawan juga menjadi faktor yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sugiharjo & Aldata, 2018), (Suriyadi & Musa, 2020), dan (Rohman & Ichsan, 2021), mengemukakan bahwa Beban Kerja berdampak menguntungkan pada Kinerja Karyawan. Hal itu menunjukkan bahwa semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan seseorang, semakin besar kemungkinan mereka akan melakukannya secara efektif, meningkatkan kinerja. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

**H<sub>2</sub>: Beban Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

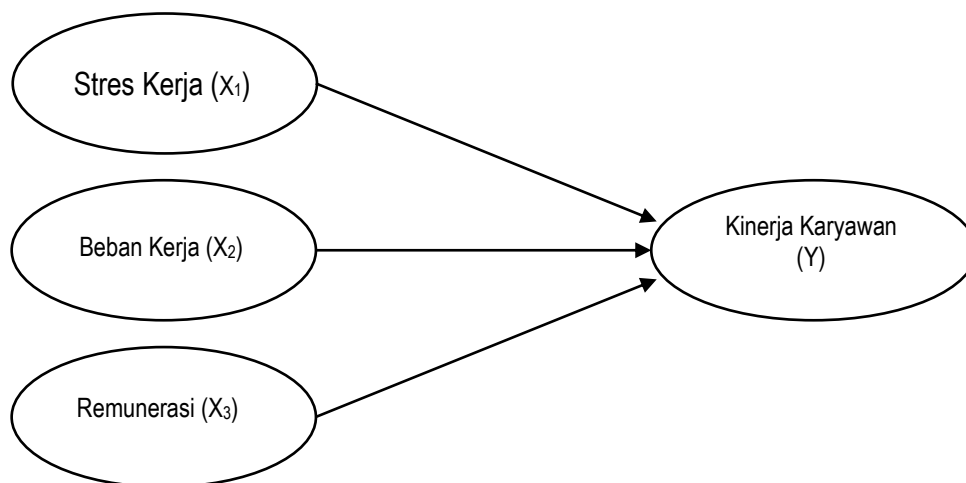
### **Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Remunerasi berarti hal yang didapatkan para karyawan dalam rangka bentuk imbal jasa dari kegiatan dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan di lingkungan tempat bekerja (Bima, 2017). Sedangkan menurut (Pratama & Prasetya, 2017) menyatakan bahwa *remuneration* memiliki kata dasar *remunerate* yang berarti membayar atau juga dapat dikatakan mengupah. Remunerasi yang sesuai dengan hasil kinerja karyawan dapat menjadi penyemangat karyawan untuk mendorong kinerja yang jauh lebih baik lagi dibandingkan dengan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Asmiatiningsih & M.Noor, 2018), (Alfasha & Firdaus, 2021), serta (Prabaswara & Widodo, 2022) mendapatkan hasil bahwa remunerasi berpengaruh positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Remunerasi menjadi salah satu alasan yang kuat bagi mereka bekerja, sehingga jika hal tersebut dinaikkan secara otomatis kinerja karyawan akan semakin meningkat begitupun sebaliknya. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis berikut:

**H<sub>3</sub>: Remunerasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dianggap sebagai dimensi penting dari perilaku organisasi. Kinerja karyawan telah dikaitkan dengan pencapaian tujuan perusahaan dan harapan pemangku kepentingan. Organisasi hampir tidak dapat berhasil ketika karyawan berkinerja buruk (Cappelin, 2018). Kinerja karyawan adalah sejauh mana tingkat produktivitas memenuhi standar kinerja perusahaan. (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Berdasarkan paparan yang sudah disampaikan, maka dapat dirumuskan kerangka teoritis sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis**

## METODELOGI

### Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan membuat daftar pernyataan yang di dalamnya menggunakan indikator. Nilai atau skor diberikan dengan acuan skala likert, dimana penilaian atau skor tersebut disesuaikan dengan persepsi masing-masing individu (Puspitasari, 2022).

### Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi ialah domain umum yang di dalamnya terdapat objek atau subjek dengan fitur serta ciri khusus yang sebelumnya sudah dipilih oleh peneliti untuk mempelajarinya dan mengambil kesimpulan darinya. Populasi ialah objek dan semua ciri atau karakteristik dari objek atau objek yang diteliti (Sugiyono, 2018). Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 responden, maka seluruh karyawan pada PT X Logistik Semarang yang berjumlah 74 karyawan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan angket kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan stres kerja, beban kerja, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan sebagai sumber analisis masalah. Kemudian responden dapat memberikan skor penilaian sesuai dengan kenyataan yang dialami di dalam tempat kerja. Adapun penilaian responden dilakukan menggunakan skala Likert 1-5 dengan referensi berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) pada skor 1, Tidak Setuju (TS) pada skor 2, Netral (N) pada skor 3, Setuju (S) pada skor 4 dan Sangat Setuju (SS) pada skor 5.

### Definisi Operasional Variabel

Objek peninjauan suatu penelitian memuat variabel apa saja yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian (Bima, 2017). Adapun penelitian ini menggunakan variabel dependen dan independen. Adapun studi ini tersusun atas variabel dependen berupa kinerja karyawan (Y) serta independen berupa Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), serta remunerasi (X3) seperti dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Konsep	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan mengacu pada hasil tindakan yang diambil oleh individu dan organisasi dalam menanggapi harapan kerja (Endarwita et al., 2022).	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. kehadiran
2.	Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	Stres kerja merupakan perasaan ketika seseorang merasakan tekanan karena beban kerja (Mangkunegara, 2017)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antara pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan
3.	Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	Beban kerja merupakan sesuatu yang dirasa berat tetapi harus ditanggung untuk dikerjakan (Siburian et al., 2021)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai
4.	Remunerasi (X <sub>3</sub> )	Remunerasi merupakan suatu upah yang didapatkan oleh karyawan atas pencapaian dalam kinerja yang telah dilakukannya baik berupa uang, jabatan, dan barang seperti fasilitas yang diterima (Syafei & Mardiansyah, 2020).	1. Gaji 2. Insentif 3. Benefit 4. Bonus dan komisi 5. Tunjangan

Sumber : Dari beberapa artikel

### Teknik Analisis Data

Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini ialah koefisien determinasi, analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji reliabilitas, uji F (simultan), uji t (parsial). Menurut (Sugiyono, 2018) mendefinisikan analisis data sebagai prosedur yang dilakukan setelah data dikumpulkan dari semua responden. Kegiatan yang berkaitan dengan analisis data antara lain mengklasifikasikan data berdasarkan variabel dan responden, mengumpulkan

data dari seluruh responden berdasarkan variabel, menyajikan data pada setiap variabel yang diamati, dan menghitung data untuk mendukung hipotesis yang telah ditetapkan. Dikarenakan banyaknya variabel bebas dan hanya satu variabel terikat, maka teknik analisis data yang dipilih penulis untuk penelitian ini adalah analisis linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### Deskripsi Responden

Penelitian ini memakai instrumen yakni kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui penyebaran link *google form* kepada seluruh karyawan PT. X Logistik Semarang. Didapatkan 74 responden dengan mayoritas laki-laki dengan persentase 81,1%, mayoritas usia 31-36 tahun dengan persentase 55,4%, mayoritas telah bekerja selama 2-6 tahun dengan persentase 52,7%.

#### Hasil Analisis Data

##### Uji validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melihat konsistensi tingkat kesesuaian antara definisi konseptual dan definisi operasional dari variabel yang digunakan. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 3, sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Keterangan (✓=Valid, X=Tidak Valid)
<b>Stres Kerja (X1)</b>	X <sub>1.1</sub>	0,447	✓
	X <sub>1.2</sub>	0,733	✓
	X <sub>1.3</sub>	0,654	✓
	X <sub>1.4</sub>	0,753	✓
	X <sub>1.5</sub>	0,672	✓
<b>Beban Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X <sub>2.1</sub>	0,784	✓
	X <sub>2.2</sub>	0,910	✓
	X <sub>2.3</sub>	0,783	✓
<b>Remunerasi (X3)</b>	X <sub>3.1</sub>	0,834	✓
	X <sub>3.2</sub>	0,910	✓
	X <sub>3.3</sub>	0,869	✓
	X <sub>3.4</sub>	0,890	✓
	X <sub>3.5</sub>	0,890	✓
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y <sub>.1</sub>	0,855	✓
	Y <sub>.2</sub>	0,851	✓
	Y <sub>.3</sub>	0,882	✓
	Y <sub>.4</sub>	0,838	✓
	Y <sub>.5</sub>	0,597	✓

Sumber : hasil olah data (2023)

Berdasarkan Tabel 3. disimpulkan seluruh butir pernyataan pengukuran variabel berupa valid dimana nilai r hitung >0,229.

##### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4, sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,631	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,751	Reliabel
Remunerasi (X3)	0,923	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	Reliabel

Sumber : hasil olah data (2023)

Berdasarkan Tabel 4. semua variabel dapat dilaporkan reliabel karena hasil *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini disebabkan karena suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*-nya kurang >0,6.

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi dan variabel apakah berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 5, sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Normalitas**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.209	74	.000	.863	74	.000

a. Lilliefors Significance Correction

b. Sumber : Hasil olah data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 5. pada hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan didapatkan sebesar 0,209 (signifikansi diatas 0,05). Maka data dinyatakan terdistribusi dengan normal, sehingga data tersebut sah digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Multikolinieritas

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen. Jika korelasi terjadi, ini adalah masalah multikolinearitas. Hasilnya disajikan pada Tabel 6, sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.638	2.071		6.103	.000		
X1	-.078	.120	-.069	-.650	.518	.965	1.037
X2	.474	.141	.369	3.373	.001	.919	1.088
X3	.186	.080	.248	2.313	.024	.951	1.052

a. Dependent Variable: Y

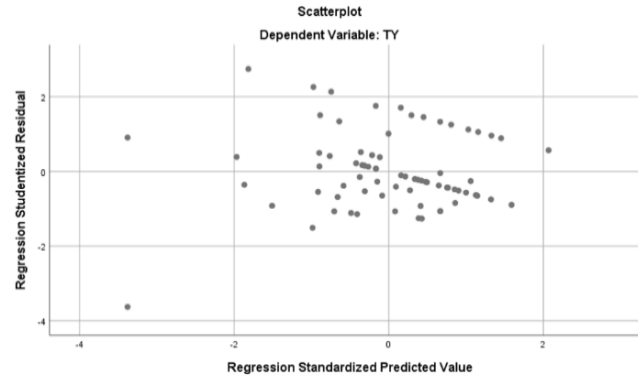
b. Sumber : hasil olah data (2023)

Semua variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10, sesuai Tabel 6, Temuan ini menunjukkan bahwa semua variabel independen (X) dapat digunakan dalam penelitian karena tidak ada hubungan antara salah satu variabel dalam persamaan regresi.



### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan agar terdapat perbedaan antara residual untuk setiap observasi dalam model regresi. Gambar 2, menunjukkan *scatterplot* yang menggambarkan hasil uji heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Uji Heterskodastisitas**

Dari gambar 2, di atas tidak ada pola yang terlihat dalam varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Salah satu ragam residual yang membentuk pola titik-titik menyebar dan memiliki nilai yang berbeda satu sama lain menunjukkan pola tersebut. Kecenderungan ini mengarah pada kesimpulan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

### Analisis Model

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi diolah dengan menggunakan program analisis statistik SPSS 25. Hasil analisis disajikan pada Tabel 7, sebagai berikut:

**Tabel 7. Regresi Linier Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.638	2.071		6.103	.000		
	X1	-.078	.120	-.069	-.650	.518	.965	1.037
	X2	.474	.141	.369	3.373	.001	.919	1.088
	X3	.186	.080	.248	2.313	.024	.951	1.052

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 7, di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,638 - 0,078 X1 + 0,474 X2 + 0,186 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, maka tabel tersebut dapat dibaca sebagai berikut:

- Jika stres kerja, beban kerja dan remunerasi semuanya sama dengan nol, maka nilai konstanta 12,638 menunjukkan kinerja karyawan (Y) sama dengan 12,638.
- Dengan asumsi semua variabel lainnya tetap konstan, maka variabel stres kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,078 yang berarti jika stres kerja (X1) berubah sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan berubah sebesar 0,078 satuan
- Jika variabel beban kerja (X2) berubah sebesar satu satuan sedangkan faktor lainnya tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berubah sebesar 0,474 satuan. Hal ini disebabkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 0,474.



- d. Nilai koefisien regresi variabel remunerasi sebesar 0,186 yang menunjukkan bahwa dengan asumsi tidak ada faktor lain yang berubah, kinerja karyawan (Y) akan bervariasi sebesar 0,186 satuan jika remunerasi (X3) berubah sebesar satu satuan.

#### Uji F

Hasil uji-F disajikan pada Tabel 8, sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.068	3	63.356	7.043	.000 <sup>b</sup>
	Residual	629.716	70	8.996		
	Total	819.784	73			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : hasil olah data (2023)

Berdasarkan analisis yang dinyatakan pada Tabel 8, nilai F menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Menunjukkan bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang signifikan (signifikansi=0,000) terhadap variabel terikat (Y).

#### Uji R Square (Koefisien Determinasi-R<sup>2</sup>)

Tujuan dari uji R-squared adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan simultan ( $R^2$ ) secara lebih jelas. Hasilnya disajikan pada Tabel 9, sebagai berikut:

**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.482 <sup>a</sup>	.232	.199	2.999

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil olah data (2023)

Tabel 9, menggambarkan koefisien determinasi sebesar 0,232. Sehingga dikatakan Variabel X yang ada mempengaruhi sebesar 23,2% ke variabel Y 76,8% ada pada variabel X yang tidak diteliti.

#### Uji T

Hasil uji-t disajikan pada Tabel 10, sebagai berikut:

**Tabel 10. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12.638	2.071		6.103	.000	
	X1	-.078	.120	-.069	-.650	.518	.965 1.037
	X2	.474	.141	.369	3.373	.001	.919 1.088
	X3	.186	.080	.248	2.313	.024	.951 1.052

- a. Dependent Variable: Y
- b. Sumber : hasil olah data (2023)

Kesimpulan berikut dapat diambil dari Tabel 10, di atas:

1. Variabel Stres Kerja(X1) memiliki nilai t-hitung sebesar -0,650 dan tingkat probabilitas signifikan sebesar 0,518.
2. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,373 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 untuk variabel tersebut.
3. Variabel Remunerasi (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,313 dan tingkat signifikansi sebesar 0,024.
4. Beban kerja (X2) dan Remunerasi (X3) berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan Stres Kerja (X1) berpengaruh kecil terhadap kinerja karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

### ***Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan temuan analisis data yang disajikan pada bagian hasil, stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (signifikansi = 0,518), berdasarkan fenomena yang ada Stres kerja yang dirasakan tinggi maka kinerja karyawan menurun. Stres kerja yang dirasakan tersebut menyebabkan aktivitas kerja karyawan menjadi terganggu yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan tidak secara langsung memengaruhi kinerja mereka, melainkan berfungsi sebagai faktor motivasi bagi mereka untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari mereka dengan benar, yang mengarah pada peningkatan kinerja (Liana, 2022).

### ***Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Analisis data mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan substansial (signifikansi 0,001), Semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja pada karyawan, berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh yang positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang dimiliki karyawan perusahaan. Artinya besar kecilnya beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya jika beban kerja seorang karyawan rendah maka akan semakin rendah pula kinerja karyawannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Nainggolan, 2018), (Sugiharjo & Aldata, 2018), (M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, 2019), (Parashakti & Putriawati, 2020), (Surijadi & Musa, 2020), dan (Rohman & Ichsan, 2021) yang menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### ***Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan***

Analisis data mengungkapkan bahwa remunerasi memiliki dampak positif dan substansial (signifikansi 0,024). Semakin baik pemberian remunerasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa remunerasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pemberian remunerasi dapat menimbulkan perasaan bertanggung jawab yang besar bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan begitu akan dapat terbentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka otomatis kinerja karyawan tersebut akan terus meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara optimal. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang menemukan bahwa Remunerasi meningkatkan kinerja karyawan oleh, (Asmiatiningsih & M.Noor, 2018), (Alfasha & Firdaus, 2021), serta (Prabaswara & Widodo, 2022) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang sudah dilakukan analisis pada BAB IV sebelumnya, didapatkan beberapa kesimpulan, seperti:

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dirasakan tinggi makan kinerja karyawan menurun. Stres kerja yang dirasakan tersebut menyebabkan aktivitas kerja karyawan menjadi terganggu yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut menandakan bahwa beban kerja atau tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan diartikan sebagai "kepercayaan", sehingga karyawan memiliki pola pikir bahwa dengan kepercayaan tersebut maka mereka akan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya yang memiliki efek langsung terhadap peningkatan kinerja.
3. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa remunerasi yang diberikan perusahaan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk melakukan kinerja yang terus meningkat jika dibandingkan dengan yang sudah diberikan sebelumnya.

### Saran

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, namun tidak signifikan. Hal ini dilihat bahwa karyawan sendiri merasakan stres karena tuntutan atau tekanan yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Namun walau begitu disarankan untuk perusahaan tetap mengupayakan pemberian beban atau tugas bagi karyawan sesuai dengan kemampuannya masing-masing, tidak berlebihan, dan sebaiknya tetap sesuai dengan keahlian dari karyawan itu. Disarankan pula untuk perusahaan memberikan beban pekerjaan bagi karyawan tidak keluar atau melenceng dari beban yang seharusnya. Hal tersebut diperuntukkan agar kinerja karyawan tidak terpengaruh secara negatif dan agar karyawan justru mampu meningkatkan kinerjanya. Juga dihadapkan bahwa dengan pemberian beban kerja yang sesuai maka karyawan akan merasa betah dan setia pada perusahaan dan memberikan yang terbaik untuk memenuhi visi dan misi dari perusahaan sendiri.

Saran selanjutnya bagi perusahaan adalah dengan memberikan insentif atau upah disesuaikan dengan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan sebagaimana disesuaikan dengan perjanjian dan peraturan yang sudah berlaku dan keuangan yang sudah ditetapkan.

Peneliti selanjutnya yang tertarik dalam melakukan penelitian ini disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel bebas selain variabel yang sudah tercantum dalam penelitian ini. Juga disarankan untuk peneliti selanjutnya agar mampu meneliti faktor selain yang sudah dibahas dalam penelitian ini agar faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan terkhusus pada PT. X Logistik Semarang ini dapat diketahui dan dimanfaatkan dengan baik untuk diambil informasi nya untuk mengupayakan peningkatan kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*, 2(1), 13–34.
- Asmiatiningsih, S., & M.Noor. (2018). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Raba Bima. *Jurnal Administrasi Negara*, 15(2), 79–85.
- Bima, S. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 109–118. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i2.5439>
- Buulol, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Cappelin, P. (2018). Talent management for the twenty-first century. *Review, Harvard Business*, 86(3):74-8(April 2008).
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68, No. 1, pp. 171–193.
- Endarwita, Yuliza, M., & Resita, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran dan Konflik Peran Terhadap

- Kinerja Karyawan PT. Primatam Mulia jaya (PMJ) Kecamatan Kinali Kabupaten pasaman Barat. 06(01), 1–12.*
- EW Isma, M Darwis, S Saleh, R. S. (2017). Kualitas Pelayanan Administrasi pada Puskesmas Gattareng Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Ilmu Administrasi Perkantoran (JIAP)*, 21–28.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada BPS Maluku). *Jurnal Of Islamic Economic And Business*, 2(1), 52–63.
- Hasibuan. (2019). *Stres Kerja*. 203–204.
- Irawati, R., & Carrollina, 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>
- Koesomowidjojo, & Suci. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. 21, Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lee, Idris, & Tuckey. (2019). *No Title*.
- Liana, Y. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas lingkungan hidup kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2879–2890.
- M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 157, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Dalam, Ellyzar, Yunus, & Amri. (2017). *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik*. 31.
- Mangkuprawira, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. 23.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 41–49.
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 141–154.
- Nainggolan, N. P. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EX BATAM INDONESIA Nora Pitri Nainggolan Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 135–154.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Prabaswara, I., & Widodo, U. (2022). Pengaruh Spiritual Leadership, Budaya Organisasi, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Pt. Polidayaguna Perkasa ). *Prosiding Seminar Nasional: UNIMUS*, 5, 320–330.
- Pratama, W. A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(1), 52–60.
- Puspitasari, D. (2022). Analisis Kompensasi Keuangan, Ketidakamanan Kerja, Dan Kepemimpinan Tranfomasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Makanan “Xyz” Di Kota Semarang. *Jurnal Economina*, 1(2), 177–186. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.36>
- Rachmawaty, W., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan. *Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 1(1), 1–10.
- 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. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Sarboini, S (2016). Performance of Employees and Impact on Promotion of Position. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 4 (1), 103–114.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.

- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *PengaruhBebanKerjadanMotivasiKerjaTerhadapKinerjaKaryawan...* *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, IV(01), 132–141.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Penerbit Alfabeta, Bandung*.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114.  
<https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Suwandana, I. G. M. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur*. 9(5), 1899–1920.
- Syafei, D., & Mardiansyah, M. (2020). Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja. *Jurnal Ilmiah EKonomika*, 13(2), 87–103.  
<https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe/article/view/626/454>
- Yusuf, dalam Lukito, Hendy, L., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.