

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories

Arie Hendra Saputro

Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266

arie.hendra@inaba.ac.id

Ridho Riadi Akbar

Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266

ridho.riadi@inaba.ac.id

Article's History:

Received 7 December 2024; Received in revised form 17 December 2024; Accepted 8 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Saputro, A. H., & Akbar, R. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10 (1). 416-424. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1934>

Abstrak:

Sumber daya manusia memegang peranan kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Kesuksesan suatu organisasi tercermin dari tercapainya visi dan misi organisasi. Salah satu yang dapat membentuk tercapainya visi dan organisasi adalah memperhatikan beban kerja, stres kerja dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel yang diambil dari populasi dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh jumlah responden sebanyak 52 orang. Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori baik dan beban kerja berada dalam kategori kurang baik, tanggapan responden terhadap stres kerja berada dalam kategori kurang baik, serta tanggapan responden terhadap disiplin kerja berada dalam kategori kurang baik. Persamaan regresi $Y = 53,178 + 0,642X_1 + 0,524X_2 + 0,801X_3 + e$, menunjukkan beban kerja, stres kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil korelasi (R) sebesar 0,805 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara beban kerja, stres kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi (R²), menunjukkan bahwa besarnya pengaruh beban kerja, stres kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5% sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu tolak ukur kesuksesan mengelola sumber daya manusia adalah dengan melihat kadar kinerja pegawai. Ketika kinerja pegawai telah memenuhi standar yang ditetapkan organisasi maka bisa disimpulkan secara sederhana bahwa pengelola sumber daya manusia telah berjalan dengan baik. Ketika kinerja terdapat masalah maka terdapat hal yang perlu dibenahi agar output yang dihasilkan organisasi dapat berjalan dengan baik. Kinerja memegang peranan penting dalam menciptakan tujuan organisasi. Kinerja yang tidak optimal memberikan dampak yang cukup mengganggu bagi keberlangsungan kegiatan dan output dari organisasi. Seperti halnya yang dialami oleh PT Trifa Raya Laboratories. Diketahui bahwa rekap kinerja adalah sebagai berikut;

Tabel 1 Data Kinerja

No	Nama	Kecepatan Kerja per menit	Target Perorang	Realisasi	Pencapaian (%)
1	ET	7	2.940	1.760	59%
2	LS	7	2.940	1.876	63%
3	ADE	8	3.840	2.630	68%
4	AI	6	2.520	1.446	57%
5	ALS	6	2.520	1.720	68%
6	AAT	7	2.940	2.110	71%
7	AN	5	2.100	1.216	57%
8	FIN	6	2.520	1.460	57%
9	HH	8	3.840	2.830	73%

No	Nama	Kecepatan Kerja per menit	Target Perorang	Realisasi	Pencapaian (%)
10	KM	5	2.100	1.180	56%

Sumber: diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan table di atas maka dapat memberikan informasi bahwa kinerja masih belum berada pada titik terbaik. Hal ini mencerminkan bahwa kinerja masih belum optimal. Maka melihat situasi seperti ini dengan demikian perlu sesegera mungkin untuk di carikan solusinya. Mengingat peranan dari kinerja begitu strategis di dalam aktivitas organisasi. Ddampak kinerja tidak kunjung optimal menimbulkan budaya organisasi yang tidak kondusif, Disiplin kerja yang menurun dan imbasnya pada output organisasi. Visi dan misi organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Salah satu hal yang perlu diperhatikan ketika kinerja mengalami penurunan adalah karena beban kerja yang terlalu berlebihan yang dapat mengganggu aktivitas kerja, beban kerja didefinisikan hal yang menjadi tanggung jawab pegawai dalam penyelesaian job desk yang diberikan organisasi. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah stres kerja. Keterkaitan antara beban dan stress kerja adalah berbanding lurus. Ketika beban kerja diberikan secara berlebih maka stress kerja meningkat. Maka berdasarkan hal tersebut maka perlu diprhatikan kadar beban kerja agat tidak menimbulkan beban stress kerja yang berlebih. Stres kerja didefinisikan sebagai Stres kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang mengalami tekanan fisik atau mental yang berlebihan dalam lingkungan kerja. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja turut mempengaruhi terbentuknya kinerja yang optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan menurut elfrida (2023) menyatakan bahwa kemampuan karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang didalamnya terdapat evaluasi yang dilakukan secara berturut-turut untuk memenuhi kebutuhan Perusahaan. Saputro (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil output dari anggota organisasidalam melaksanakan setiap kegiatan berorganisasi yang disesuaikan dengan jobdesk dari organisasi. Kualitas kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberlangsungan organisasi. Rahman (2023) menyatakan bahwa dalam mencapai kinerja yang positif hal hal yang perlu diperhatikan adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan pelatihan kerja.

Hasibuan (2017:105) Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian, menurut Afandi (2018:83) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah kunci kesuksesan organisasi. Kinerja karyawan perlu diperhatikan dan dilestarikan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kunci dari semua ini adalah pengelolaan saumber daya manusia yang tepat.

Beban Kerja

Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Munandar (2017:11) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat di Tarik kesimpulan bahwa beban kerja kewajiban sesorng dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yg berhubungan dengan kepentingan organisasi.

Stres Kerja

Robbins dan Judge (2018:429) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sementara, menurut Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2013: 308) stres kerja muncul dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja adalah kondisi seseorang berada pada titik negatif dan memiliki keadaan emosi yang tidak stabil.

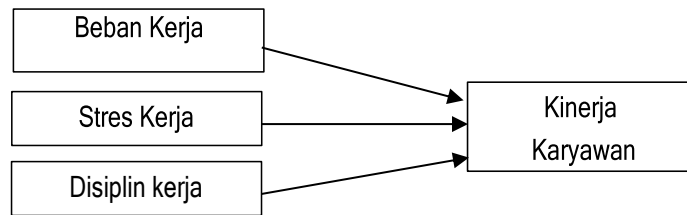
Disiplin Kerja

Berkenaan dengan disiplin kerja dikemukakan oleh Afandi (2018:11), menyatakan bahwa : "Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh

serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban." Selain itu menurut Sutrisno (2016:89) berpendapat bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Liyas dan Primadi (2017) adalah pemahaman dan kemauan untuk mematuhi semua kebijakan organisasi atau perusahaan serta setiap standar sosial yang berlaku, dimana pegawai secara konsisten datang dan pulang sesuai jadwal serta menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan memuaskan. Berdasarkan pemaparan para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sifat atau karakteristik seseorang terkait dengan mematuhi dan mentaati setiap aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut



Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2023

Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan yang sebenarnya yang kebenarannya harus di uji. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian yang dapat ditemukan adalah:

1. Terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Terdapat Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas isi (content validity). Menurut Sugiyono (2017:133), pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2019:2) mengemukakan bahwa reliabel berkenaan dengan derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang anggapan responden. Menurut Sugiyono (2018:268) Hasil uji reliabilitas dilihat dari nilai cronbach alphas reliabilitas yang baik adalah semakin mendekati 1. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dipenuhi agar persamaan dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik. pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik, maka harus dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap asumsi-asumsinya.

Uji Normalitas

Pendapat Sugiyono (2017:150) yang mengatakan bahwa dalam melakukan uji statistik memerlukan terpenuhi banyak asumsi, asumsi utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Dalam uji ini pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2013:105). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance (TOL) dan metode Variance Inflation Factor (VIF), dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Nilai TOL > 0,1 atau Nilai VIF < 10 dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.
- Nilai TOL < 0,1 atau Nilai VIF > 10 dapat dikatakan terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:142) salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%.

- Nilai sign > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Nilai sign < 0,05 artinya terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2013:141) uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, apakah keadaan yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini (X1, X2 dan Y) bersifat linear (garis lurus) dan range variabel eksogen tertentu, dengan uji ini maka akan diperoleh informasi apakah model dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik.

Pengujian Hipotesis Uji

t

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil penelitian yang diajukan dalam pengujian secara individual sub hipotesis yaitu: Kriteria yang menjadi dasar pengujian statistik t ini adalah sebagai berikut:

- Jika H_0 diterima maka nilai hitung statistik uji (thitung) berada di daerah penerimaan H_0 , dimana atau nilai sig α .
- Jika H_0 ditolak maka nilai hitung statistik uji (thitung) berada di daerah penolakan H_0 , dimana atau nilai sig $< \alpha$.

Uji F

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Uji validitas

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan				
1	Y.1	0,716	0,279	Valid
2	Y.2	0,793	0,279	Valid
3	Y.3	0,646	0,279	Valid
4	Y.4	0,815	0,279	Valid
5	Y.5	0,643	0,279	Valid

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan				
6	Y.6	0,578	0,279	Valid
7	Y.7	0,449	0,279	Valid
8	Y.8	0,583	0,279	Valid
9	Y.9	0,734	0,279	Valid
10	Y.10	0,641	0,279	Valid
11	Y.11	0,512	0,279	Valid
12	Y.12	0,632	0,279	Valid
13	Y.13	0,686	0,279	Valid
14	Y.14	0,662	0,279	Valid
15	Y.15	0,840	0,279	Valid
16	Y.16	0,481	0,279	Valid
17	Y.17	0,425	0,279	Valid
18	Y.18	0,469	0,279	Valid
Beban Kerja				
1	X1.1	0,788	0,279	Valid
2	X1.2	0,643	0,279	Valid
3	X1.3	0,727	0,279	Valid
4	X1.4	0,648	0,279	Valid
5	X1.5	0,769	0,279	Valid
6	X1.6	0,748	0,279	Valid
7	X1.7	0,466	0,279	Valid
Stres Kerja				
1	X2.1	0,424	0,279	Valid
2	X2.2	0,570	0,279	Valid
3	X2.3	0,646	0,279	Valid
4	X2.4	0,627	0,279	Valid
5	X2.5	0,513	0,279	Valid
6	X2.6	0,607	0,279	Valid
7	X2.7	0,524	0,279	Valid
8	X2.8	0,761	0,279	Valid
9	X2.9	0,729	0,279	Valid
10	X2.10	0,697	0,279	Valid
Disiplin Kerja				
1	X3.1	0,572	0,279	Valid
2	X3.2	0,551	0,279	Valid
3	X3.3	0,524	0,279	Valid
4	X3.4	0,464	0,279	Valid
5	X3.5	0,554	0,279	Valid
6	X3.6	0,653	0,279	Valid
7	X3.7	0,523	0,279	Valid
8	X3.8	0,448	0,279	Valid

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas memberikan informasi bahwa kinerja karyawan (Y), Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) yang memiliki nilai r di atas 0,279. Dengan demikian, item - item pertanyaan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan semua untuk keperluan analisis penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,906	Reliabel
Beban Kerja	0,808	Reliabel
Stres Kerja	0,809	Reliabel
Disiplin Kerja	0,746	Reliabel

Sumber: data hasil kuesioner yang diolah menggunakan spss 25, 2023

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa hasil cornbach alpha untuk variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,906, variabel Beban Kerja sebesar 0,808, variabel Stres Kerja sebesar 0,809 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,746. Hasil pengujian reliabilitas seluruh item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha > 0,60. Dengan demikian, semua variabel kinerja karyawan, beban kerja, stres kerja, dan Disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.77227323
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.072
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data hasil kuesioner yang diolah menggunakan spss 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui menunjukkan hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan metode P-P Plot. Dari tabel yang disajikan di atas terlihat bahwa nilai signifikansi residual sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual > 0,05 maka distribusi dari data memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

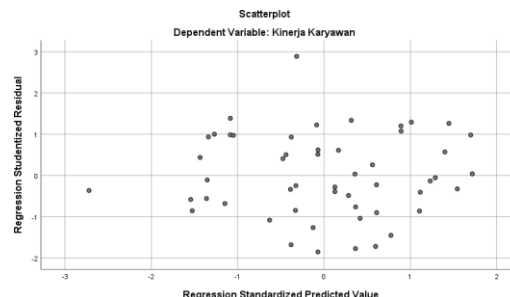
		Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	Vif
1	(Constant)	53.179	10.848		4.902	.000		
	Beban Kerja	.643	.286	.281	2.245	.029	.991	1.009
	Stres Kerja	.524	.246	.269	2.131	.038	.972	1.029
	Disiplin Kerja	.800	.275	.367	2.913	.005	.976	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil kuesioner yang diolah menggunakan spss 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai tolerance variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,991, Stres Kerja (X2) sebesar 0,972 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,976 ketiga variabel lebih besar dari 0,1. Sementara nilai VIF Beban Kerja (X1) sebesar 1.009, Stres Kerja (X2) sebesar 1.029 dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 1,024 semua hasil lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas dalam data yang digunakan untuk penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data hasil kuesioner yang diolah menggunakan spss 25, 2023

Gambar 4.3 Hasil Uji Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	2.088.791	17	122.870	1.315	.242
Beban Kerja		Linearity	403.841	1	403.841	4.322	.045
		Deviation from Linearity	1.684.950	16	105.309	1.127	.371
	Within Group		3.177.267	34	93.449		
	Total		5.266.058	51			

Sumber: data hasil kuesioner yang diolah menggunakan spss 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada Deviation from Linearity sebesar 0,371 bahwa antara variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat hubungan linear, karena signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	1.575.927	19	82.944	.719	.719
Stres Kerja		Linearity	192.189	1	192.189	1.667	.206
		Deviation from Linearity	1.383.738	18	76.874	.667	.817
	Within Group		3.690.131	32	115.317		
	Total		5.266	51			

Sumber: data hasil kuesioner yang diolah menggunakan spss 25, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada Deviation from Linearity sebesar 0,817 bahwa antara variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat hubungan linear, karena signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	1.578.408	16	98.650	.936	.539
Disiplin Kerja		Linearity	614.496	1	614.496	5.832	.021
		Deviation from Linearity	963.912	15	64.261	.610	.847
	Within Group		3.687.650	35	105.361		
	Total		5.266.058	51			

Sumber: data hasil kuesioner yang diolah menggunakan spss 25, 2023

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	Vif
1	(Constant)	53.178	10.848		4.902	.000		
	Beban Kerja	.642	.286	.281	2.245	.029	.991	1.009
	Stres Kerja	.524	.246	.269	2.131	.038	.972	1.029
	Disiplin Kerja	.801	.275	.367	2.913	.005	.976	1.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil kuesioner yang diolah menggunakan spss 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas memberikan informasi bahwa $Y = 53,178 + 0,642X_1 + 0,524X_2 + 0,801X_3 + e$ memberikan arti bahwa menunjukan beban kerja, stres kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil korelasi (R) sebesar 0,805 menunjukan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara beban kerja, stres kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.805	.655	.208	9.042	.255	5.469	3	48	.003

a. Predictors: (constant), Disiplin kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: data hasil kuesioner yang diolah menggunakan spss 25, 2023

Berdasarkan pada hasil tabel 4.31 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R square sebesar 0.655 atau 65,5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 65,5\% = 34,5\%$ merupakan pengaruh dari faktor - faktor lain yang tidak terdapat dalam variabel yang diteliti.

Hasil Uji t

Tabel 11 Hasil Uji t

Coefficients					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	53.179	10.848		4.902	.000
Beban Kerja	.643	.286	.281	2.245	.029
Stres Kerja	.524	.246	.269	2.131	.038
Disiplin Kerja	.800	.275	.367	2.913	.005

Sumber: data hasil kuesioner yang diolah menggunakan spss 25, 2023

Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1) Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,029 < 0,05$ dan nilai *thitung* 2,245 > 0,279. Maka dapat dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak, artinya secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2) Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,038 < 0,05$ dan nilai *thitung* 2,131 > 0,279. Maka dapat dikatakan H2 diterima dan H0 ditolak, artinya secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H3) Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai *thitung* 2,913 > 0,279. Maka dapat dikatakan H3 diterima dan H0

Hasil uji F

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.341.466	3	447,155	5.469	.003
	Residual	3.924.592	48	81.762		
	Total	5.266.058	51			

Sumber: data hasil kuesioner yang diolah menggunakan spss 25, 2023

Berdasarkan tabel DI ATAS dapat dilihat pada nilai *Fhitung* sebesar 5,469 dengan nilai *Ftabel* adalah 2,79 sehingga nilai *Fhitung* 5,469 > *Ftabel* 2,79 dan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H3 diterima, dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Trifa Raya Laboratories

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi menyebutkan kontribusi Beban Kerja sebesar 0,643, artinya jika Beban Kerja mengalami peningkatan, sementara Stres Kerja dan Disiplin Kerja konstan, maka kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 64,3%. Stres Kerja sebesar 0,524, artinya jika Stres Kerja mengalami peningkatan, sementara Beban Kerja dan Disiplin Kerja konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 52,4%. Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,800, artinya jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan, sementara Beban Kerja dan Stres Kerja konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 80,0%.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi simultan menunjukkan bahwa korelasi antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki nilai korelasi 0,805, artinya ketiga variabel tersebut secara bersama – sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan. Apabila ketiga variabel tersebut meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat pula. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Trifa Raya Laboratories, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara deskriptif berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berada pada kategori baik
2. Beban Kerja pada PT Trifa Raya Laboratories memiliki total skor 1.094 termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja pada PT Trifa Raya Laboratories Kurang Baik.
3. Stres Kerja pada PT Trifa Raya Laboratories memiliki total skor 1.399 termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja pada PT Trifa Raya Laboratories Kurang Baik.
4. Disiplin Kerja pada PT Trifa Raya Laboratories memiliki total skor 1.172 termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada PT Trifa Raya Laboratories Kurang Baik.
5. Berdasarkan Uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh hasil H_1 diterima, artinya ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Berdasarkan Uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh hasil H_1 diterima, artinya ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7. Berdasarkan Uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh hasil H_1 diterima, artinya ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8. Berdasarkan Uji hipotesis secara simultan (Uji F) didapatkan hasil H_1 diterima. Artinya Beban Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). Manajemen SumberDaya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Elfrida, J., & Saputro, A. H. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4).1536-1542. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1376>
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara A.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdak
- Liyas, Jeli Nata dan Reza Primadi. 2017. Pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan pada BPR. Al masraf : JurnalLembagakeuangan danperbankan. Vol.2 No.1 Hal 17-26
- Mangkunegara A.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdak
- Munandar A. (2014). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Monika, S. (2017). Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa
- Rahman, A. A. S., Saputro, A. H., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kerupuk Edun Muhammad Cucu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
- Riva'i. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek. Jakarta: Radja Grapindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017), Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4).1563-1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group