

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DI PT. TROPICA COCOPRIMA LELEMA

EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES OF PT. TROPICA COCO PRIMA

Oleh:

Irene Waani¹
Indrie D. Palendeng²
Genita G. Lumintang³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹irenewaani0808@gmail.com
²indriedebby76@gmail.com
³genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan dengan jumlah 63, dan mengambil sampel sebanyak 53 karyawan perempuan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan, H_1 terdapat pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, stres berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja sedangkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perempuan di PT. Tropica Coco Prima.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja.

Abstract: The purpose of this study was to analyze the effect of stress and workload on the performance of female employees. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all female employees with a total of 63, and took a sample of 53 female employees. The hypothesis in this study is H_1 : There is an effect of work stress on employee performance, H_2 : There is an effect of workload on employee performance. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously, stress and workload have a significant effect on employee performance, partially stress and workload have a positive and significant effect on employee performance. Through data analysis, Hypothesis 1 and Hypothesis 2 are accepted, showing that there is a significant effect of stress and workload on the performance of female employees at PT. Tropica Coco Prima.

Keywords: *Work Stress, Workload, and Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang memiliki peranan penting dalam manajemen atau kegiatan organisasi. Manusia memiliki peranan sebagai salah satu penggerak dan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi. Tidak ada organisasi yang dapat bergerak tanpa ada sumber daya manusia didalamnya. Oleh karena pentingnya keberadaan dan peran sumberdaya manusia di dalam organisasi, maka perlu adanya pengelolaan yang tepat sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, mampu, dan mau memberikan sumbangsi berupa usaha dalam pencapaian tujuan organisasi, selain itu sumber daya manusia juga adalah unsur masukan (input) sebagaimana unsur modal, bahan, mesin,

maupun teknologi yang kemudian diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (output) dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Veithzal, 2004:6).

Mangkunegara (2017: 9) menyebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja dari karyawan berdasar pada kualitas dan kuantitas sebagai bagian dari prestasi kerja pada periode atau waktu tertentu, setiap perusahaan selalu mengharapkan adanya pencapaian prestasi dari karyawan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan disuatu perusahaan, faktor-faktor ini dapat memberikan dampak yang baik maupun buruk terhadap hasil kerja karyawan. Ellyzar, dkk (2017:42) dalam penelitiannya, menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja maupun hasil kerja karyawan adalah mutasi dan stres kerja. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, berbagai bentuk beban kerja dapat memberikan dampak yang berbeda pada karyawan, beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan, hal ini karena kemampuan serta kapasitas karyawan menjadi tidak sesuai dengan tuntutan yang dikerjakan (Arfani & Luturlean, 2018).

Stres kerja adalah sebuah respon adaptif yang dihubungkan melalui karakteristik atau proses psikologi seseorang yang merupakan dampak yang harus diterima dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik, selain itu stres kerja juga berarti sebagai bentuk interaksi dari individu terhadap lingkungan, stres juga memiliki dampak positif maupun negatif. Stres kerja pada tingkat tertentu dapat berperan sebagai pendorong kinerja awal, namun pada tingkat yang tinggi akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, dan kemudian akan memberi jangka panjang pada menurunnya pula kinerja dari suatu organisasi (Akbar, 2017:34). Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh atlet (misalnya, lari jarak jauh, jam yang diselesaikan, dll), atau internal respons atlet terhadap beban kerja eksternal yang diberikan (misalnya, peringkat sesi yang dirasakan pengeluaran tenaga, langkah-langkah berbasis SDM, dll). (Windt et al., 2018). Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut merupakan bagian yang juga perlu diperhatikan dan dikelola oleh manajemen sumber daya manusia. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif maupun negatif pada hasil kerja atau kinerja karyawan. Stres kerja dan beban kerja adalah dua diantara berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Baik stres maupun beban, keduanya berasal dari dalam diri seseorang namun memiliki kemungkinan untuk berdampak pada respon atau hasil pekerjaan yang ditampilkan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan selanjutnya akan memberi dampak jangka panjang terhadap hasil kerja perusahaan.

PT. Tropica Cocoprima adalah juga salah satu organisasi perusahaan yang tidak lepas dari kehadiran sumber daya manusia yang didalamnya juga termasuk para pekerja perempuan, dan kinerja dari para karyawan juga adalah hal yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam menggerakan dan mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik. Perusahaan ini memiliki 211 karyawan, yang terbagi atas 64 perempuan dan 147 laki-laki, dengan jumlah karyawan yang banyak, manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan perlu dikerjakan dengan baik agar dapat mengelola karyawan dengan jumlah yang besar untuk dapat mengembangkan kemampuan dan dapat membawa perusahaan menjadi lebih berkembang dari tahun ke tahun. Namun pada survey dengan wawancara awal penulis juga menemukan beberapa masalah yang dialami perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, diantaranya adalah; hasil penilaian kinerja karyawan perempuan yang menunjukkan adanya penurunan kuantitas kerja dibuktikan dengan absensi kehadiran karyawan perempuan yang lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Mangkunegara (2017:13) bahwa salah satu indikator kinerja adalah kuantitas pencapaian waktu bekerja seperti intensitas kehadiran. Beban kerja juga menjadi salah satu masalah yang muncul pada observasi awal, beberapa karyawan sering mengalami *overtime* saat bekerja karena jumlah kelapa untuk produksi dalam jumlah banyak, Hal ini ditunjukan melalui laporan lembur karyawan perempuan dengan jumlah lembur yang cukup banyak. Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Koesomowidjojo (2017:21) bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis mengambil penelitian pada salah satu organisasi perusahaan dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di PT. Tropica Cocoprima Lelema”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan PT. Tropica Cocoprima Lelema.

- Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan PT. Tropica Cocoprima Lelema.
- Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan PT. Tropica Cocoprima Lelema.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farchan (2018:42) manajemen sumber daya manusia merupakan mata rantai yang menghubungkan peran dari strategi dan tujuan yang menghasilkan pencapaian kinerja, serta membantu perkembangan inovasi

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah pencapaian hasil kerja dari karyawan berdasar pada kualitas dan kuantitas sebagai bagian dari prestasi kerja pada periode atau waktu tertentu, setiap perusahaan selalu mengharapkan adanya pencapaian prestasi dari karyawan.

Stres Kerja

Menurut Akbar (2017:34) stres kerja adalah sebuah respon adaptif yang dihubungkan melalui karakteristik atau proses psikologi seseorang yang merupakan dampak yang harus diterima dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik. Stres kerja juga berarti sebagai bentuk interaksi dari individu terhadap lingkungan, stres juga memiliki dampak positif maupun negatif. Stres kerja pada tingkat tertentu dapat berperan sebagai pendorong kinerja awal, namun pada tingkat yang tinggi akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, dan kemudian akan memberi jangka panjang pada menurunnya pula kinerja dari suatu organisasi. Stres kerja juga dapat berupa tuntutan tugas, kondisi kerja, tata kerja, maupun letak fisik.

Beban Kerja

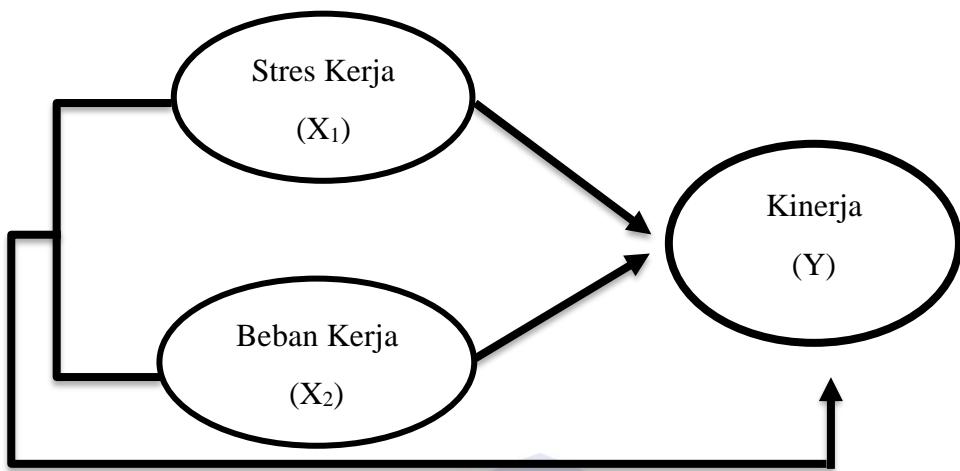
Menurut Kuswinarno & Indirawati (2021:5) beban kerja adalah sebuah konsep yang muncul dari keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas yang diberikan karyawan harus dapat menyelesaikan dan mengerjakan tugas tersebut dalam tingkat waktu tertentu

Penelitian Terdahulu

Penelitian Sulastri & Onsardi (2020) memiliki tujuan untuk menganalisis adanya pengaruh dari stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh dengan menggunakan teknik analisis berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. Simpulan, variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah strees kerja (X1).

Penelitian Iswari & Pradhanawati (2018) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Phapros Tbk Kota Semarang. Tipe penelitian adalah penelitian eksplanatori, dengan teknik pengumpulan data melalui angket dan wawancara. Teknik sampel menggunakan teknik purposive sampling. Sampel 100 responden adalah karyawan wanita PT. Phapros Tbk Semarang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas ketiga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mudji Kuswinarno & Novia Indirawati (2021) memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja wanita karir dan stres kerja menjadi variabel intervening. Model penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan menganalisis datanya menggunakan regresi linear berganda serta analisis jalur . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja secara persial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja wanita karir . Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Konflik Pekerjaan-keluarga secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikan.

**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Data Olahan 2023.***Hipotesis**

- H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan.
 H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan.
 H₃: Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan perempuan.
 H₄: Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini digolongkan dalam penelitian asosiatif (hubungan) dengan tipe hubungan kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tiga variable atau lebih (Sugiyono, 2011:11). Penelitian ini melibatkan dua variable bebas (stres kerja dan motivasi) dan satu variable terikat (kinerja karyawan). Hendrayadi (2016:108) mengemukakan bahwa penelitian jenis asosiatif atau bisa juga disebut sebagai korelasional dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh satu atau lebih variable independen dan satu atau lebih variable dependen. Jenis korelasi dalam penelitian asosiatif dibagi menjadi tiga dan salah satunya adalah hubungan kausal yang merupakan hubungan sebab akibat, artinya variasi pada 'X' (variable bebas) akan mempengaruhi variasi pada 'Y' (variable terikat).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2011:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan perempuan yang bekerja di perusahaan PT. Tropica Coco Prima Lelema, dengan jumlah 64 orang, dengan jumlah sampel 53 yang merupakan karyawan perempuan perusahaan PT. Tropica Coco Prima. Teknik sampling yang digunakan adalah *Insidential sampling* yang termasuk dalam kategori *nonprobability Sampling* dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, dengan taraf kesalahan 10%.

Teknik Analisis

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

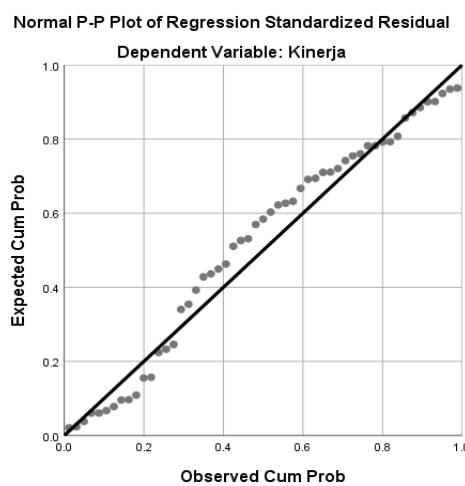
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Statemen Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R-Hit	R-Tabel	Status	Cornbach Alpha	Status
Stres Kerja	X1.1	0,533	0,3445	Valid	0,714	Reliabel
	X1.2	0,696	0,3445	Valid		
	X1.3	0,751	0,3445	Valid		
	X1.4	0,615	0,3445	Valid		
	X1.5	0,667	0,3445	Valid		
	X1.6	0,6	0,3445	Valid		
Beban Kerja	X2.1	0,631	0,3445	Valid	0,739	Reliabel
	X2.2	0,637	0,3445	Valid		
	X2.3	0,727	0,3445	Valid		
	X2.4	0,744	0,3445	Valid		
	X2.5	0,678	0,3445	Valid		
	X2.6	0,504	0,3445	Valid		
Kinerja	Y.1	0,637	0,3445	Valid	0,769	Reliabel
	Y.2	0,707	0,3445	Valid		
	Y.3	0,726	0,3445	Valid		
	Y.4	0,745	0,3445	Valid		
	Y.5	0,74	0,3445	Valid		
	Y.6	0,53	0,3445	Valid		

Sumber: Data Olahan 2023.

Tabel diatas menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil perhitungan untuk uji validitas dengan 6 soal pernyataan, dengan hasil nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. hasil pengujian alat ukur yang digunakan, nilai *alpha* yang dihasilkan berada diatas 0,60 maka alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Olahan 2023.

Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant) 5.740	3.512		1.635	.108		
	Stres Kerja -.035	.166	-.027	-.213	.833	.732	1.367
	Beban Kerja .764	.153	.642	4.993	.000	.732	1.367

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2023.

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF yaitu 1.367 kurang dari 10 dan nilai tolerance menunjukkan angka yang lebih besar dari 0.1 yaitu 0,732, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada variabel bebas dan tidak saling mengganggu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Penggunaan regresi linier berganda karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas, diantaranya Stres Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda yaitu Unstandardized Coefficients, yang ditunjukkan melalui hasil berikut. 5.740 merupakan nilai konstanta, jika nilai X1 dan X2 dianggap 0 maka nilai dari kinerja adalah sebesar 5.740. Koefisien regresi untuk stres kerja adalah -.035 menyatakan bahwa stres kerja mengalami penurunan 1 satuan,maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -.035. Koefisien regresi untuk beban kerja adalah 0.764 menyatakan bahwa beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.764.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant) 5.740	3.512				1.635	.108
	Stres Kerja -.035	.166	-.027			-.213	.833
	Beban Kerja .764	.153	.642			4.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan 2023.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji T (ujia parsial) dan uji F (Uji Stimulan). Hasil statistik uji t untuk variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,213 lebih kecil dari t-tabel 1.675 dan nilai sig. $0.833 > 0.05$. Hal ini berarti variabel stres kerja (X1) berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik uji t untuk variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 4.9993 lebih besar dari t-tabel 1.675 dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti variabel beban kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Data uji T dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.740	3.512		
	Stres Kerja	-.035	.166	-.027	.833
	Beban Kerja	.764	.153	.642	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Olahan 2023.

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil analisis Uji F, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Stimulan).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.845	2	139.922	16.311
	Residual	428.910	50	8.578	
	Total	708.755	52		
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja					

Sumber: Data Olahan 2023.

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 279.845 > Ftabel sebesar 2.73 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan pengambilan keputusan uji stimulan dalam analisis ini, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada analisis regresi linier berganda, stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.14, sedangkan beban kerja dapat menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.083. Dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis 1 dan 2 diterima, yaitu terdapat pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan pada hasil uji F dengan nilai f-hitung lebih besar dari f-tabel dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yang berarti kedua variabel bebas yaitu stres dan beban kerja berpengaruh secara stimulan terhadap kinerja. Namun pengaruh ini bisa saja merupakan pengaruh negatif maupun pengaruh positif bagi kinerja karyawan perempuan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan pendapat oleh Yuliya et al (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres dan beban kerja secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil empiris atau data hasil penelitian yang dilakukan dilapangan, keadaan stres dan beban kerja yang dialami oleh karyawan mempengaruhi hasil atau kinerja mereka. Hal tersebut juga dibuktikan dari hasil survei menggunakan angket yang disebarluaskan kepada karyawan perempuan, dengan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai f-hitung dengan angka 279.845 lebih besar dari f-tabel dengan angka 2.73 dan tingkat signifikansi yang kurang dari 0.05, dengan kesimpulan kedua variabel baik stres maupun beban kerja secara stimulan berpengaruh terhadap variabel bebas yaitu kinerja.

Hasil empiris penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil analisis statistik uji T, dimana nilai t-hitung dengan angka -0.213 lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1.675, dengan nilai signifikansi 0.833 yang lebih besar dari 0.05. Hasil ini berarti ketika karyawan mengalami stres kerja maka akan berpengaruh secara negatif pada kinerja karyawan yang menurun dan dapat terlihat dari cara karyawan melakukan pekerjaan. Kinerja yang menurun akibat stres kerja juga terlihat dari tingginya jumlah ketidakhadiran akibat sakit dan alasan ijin yang ditunjukkan oleh karyawan perempuan, dimana salah satu indikator stres kerja adalah jumlah hari sakit dan ketidakhadiran yang tinggi. Data empiris ini juga serupa dengan penelitian oleh Akbar (2017:34) bahwa stres kerja sebagai bentuk respon atau interaksi individu terhadap lingkungan memiliki dampak positif maupun negatif. Stres kerja pada tingkat yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja secara negatif, dan ditunjukkan dengan berbagai gejala pada

termasuk didalamnya terkait kehadiran di tempat kerja. Stres kerja dan beban kerja secara memberi pengaruh terhadap kinerja, namun tidak keduanya sama-sama memberikan pengaruh yang positif, karena kedua variabel ini memiliki indikator yang berbeda sehingga respon dari setiap karyawan bisa menjadi berbeda sesuai dengan keadaan nyata yang dialami oleh para karyawan perempuan sebagai responden dalam penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja yang menurun akibat stres kerja sejalan dengan yang dijelaskan oleh Bhui et al (2021:318) yang menjelaskan bahwa stres kerja juga dapat menyebabkan penyakit fisik, tekanan psikologis dan perubahan sikap. Peningkatan stres kerja telah dikaitkan secara global dan resesi nasional. Stres kerja dapat disebabkan oleh ketidakamanan pekerjaan dan intensitas kerja, dan semuanya mengarah kemampuan bekerja dan kinerja yang menurun serta konflik interpersonal. Pada dasarnya, stres dalam tempat kerja tampaknya muncul ketika orang mencoba mengelola tanggung jawab, tugas, atau lainnya yang menyebabkan tekanan terkait dengan pekerjaan mereka maupun ketika mereka mengalami kesulitan, ketegangan, kecemasan, atau kekhawatiran ketika sedang berupaya menyelesaikan pekerjaan mereka. Dan hal ini akan berdampak buruk pada hasil kerja mereka. Selanjutnya menurut David et al (2016:305) menjelaskan serangkaian respon fisiologis, psikologis dan perilaku dapat ditunjukkan oleh seorang karyawan apabila mengalami stres kerja. Respon-respon ini akan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Respon yang berlebihan tentu akan mengganggu cara bekerja karyawan dan mengakibatkan penurunan kemampuan dalam bekerja.

Stres kerja yang dialami oleh para karyawan perempuan tentu bisa mendatangkan respon yang berbeda pada hasil kerja mereka, namun jelas bahwa faktor-faktor yang menyebabkan munculnya gejala-gejala baik fisiologis, psikologis, maupun gejala sikap yang adalah indikator dari stres kerja dapat menjadi pemicu terjadinya penurunan kinerja. Stres kerja yang muncul pada karyawan perempuan bisa saja berasal dari internal atau eksternal pekerjaan di perusahaan, namun tetap memberikan dampak yang sama pada hasil kerja/ kinerja karyawan perempuan dengan ditunjukkan dari gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan sikap selama bekerja. Hal ini tentu akan merugikan karyawan secara pribadi maupun perusahaan, sehingga stres kerja ini perlu diperhatikan dan menjadi konsen penanganan bagian sumberdaya manusia di perusahaan agar tidak berdampak negatif pada kinerja, sebab stres kerja yang tinggi akan memberikan penurunan terhadap kinerja karyawan perempuan.

Pengaruh Beban Kera Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja yang menurun akibat stres kerja juga sejalan dengan yang dijelaskan oleh Bhui et al (2021:318) yang menjelaskan bahwa stres kerja juga dapat menyebabkan penyakit fisik, tekanan psikologis dan perubahan sikap. Peningkatan stres kerja telah dikaitkan secara global dan resesi nasional. Stres kerja dapat disebabkan oleh ketidakamanan pekerjaan dan intensitas kerja, dan semuanya mengarah kemampuan bekerja dan kinerja yang menurun serta konflik interpersonal. Pada dasarnya, stres dalam tempat kerja tampaknya muncul ketika orang mencoba mengelola tanggung jawab, tugas, atau lainnya yang menyebabkan tekanan terkait dengan pekerjaan mereka maupun ketika mereka mengalami kesulitan, ketegangan, kecemasan, atau kekhawatiran ketika sedang berupaya menyelesaikan pekerjaan mereka. Dan hal ini akan berdampak buruk pada hasil kerja mereka. Selanjutnya menurut David et al (2016:305) menjelaskan serangkaian respon fisiologis, psikologis dan perilaku dapat ditunjukkan oleh seorang karyawan apabila mengalami stres kerja. Respon-respon ini akan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Respon yang berlebihan tentu akan mengganggu cara bekerja karyawan dan mengakibatkan penurunan kemampuan dalam bekerja.

Stres kerja yang dialami oleh para karyawan perempuan tentu bisa mendatangkan respon yang berbeda pada hasil kerja mereka, namun jelas bahwa faktor-faktor yang menyebabkan munculnya gejala-gejala baik fisiologis, psikologis, maupun gejala sikap yang adalah indikator dari stres kerja dapat menjadi pemicu terjadinya penurunan kinerja. Stres kerja yang muncul pada karyawan perempuan bisa saja berasal dari internal atau eksternal pekerjaan di perusahaan, namun tetap memberikan dampak yang sama pada hasil kerja/ kinerja karyawan perempuan dengan ditunjukkan dari gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan sikap selama bekerja. Hal ini tentu akan merugikan karyawan secara pribadi maupun perusahaan, sehingga stres kerja ini perlu diperhatikan dan menjadi konsen penanganan bagian sumberdaya manusia di perusahaan agar tidak berdampak negatif pada kinerja, sebab stres kerja yang tinggi akan memberikan penurunan terhadap kinerja karyawan perempuan.

PENUTUP**Kesimpulan**

1. Stres Kerja dan Beban Kerja secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.
2. Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. Maka semakin tinggi stres kerja akan semakin rendah juga kinerja karyawan perempuan.
3. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. Maka semakin tinggi beban kerja akan semakin tinggi juga kinerja karyawan perempuan.

Saran

1. Perusahaan PT.Tropica Coco Prima perlu memperhatikan kondisi karyawan baik secara fisik maupun mental sehingga karyawan perempuan tidak mudah menunjukkan respon stres kerja yang dapat mempengaruhi produktifitas bekerja.
2. Perusahaan dapat terus mengontrol beban kerja yang diberikan kepada karyawan perempuan agar beban kerja yang didapatkan perempuan tidak berlebihan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2017). Implementasi Pembelajaran Tematik Di Sekolah Dasar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- David, G., James, S., Shikhar. (2016). Strategic orientations, marketing proactivity and firm market performance. *Industrial Marketing Management Journal*.
- Farchan, Fauzi. 2018. "Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing". *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 4 (1, March):42-52.
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83.
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 7(1), 1-33.
- Kuswinarno, M., & Indirawati, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Cv. Buana Tengka Garment Bangkalan). *Eco-Entrepreneurship*, 7(1), 1-33.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudji Kuswinarno & Novia Indrawati. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RM Bebek Sinjay Ketengan, Bangkalan. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*. Vol. 3 No.1 Maret 2023, hlm. 59-67.
- Sulastri & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Yuliya, A., Bernhard, T., Rita, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba*, Vol 7, No 3, 2811-2820.