

## Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Nusantara Cipta Pratama

Muhammad Alifiandra Arrauf Firman<sup>1</sup>, Mohammad Amas Lahat<sup>2</sup>, Dani Chandra Utama<sup>3</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat

Email: [alirau32333@gmail.com](mailto:alirau32333@gmail.com)<sup>1</sup>, [m.amas.mas@bsi.ac.id](mailto:m.amas.mas@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [dani.dcu@bsi.ac.id](mailto:dani.dcu@bsi.ac.id)

Submit: 04-09-2025	Revisi: 11-09-2025	Terima 20-09-2025	Terbit Online: 09-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada CV Nusantara Cipta Pratama Kota Tangerang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan melibatkan 30 karyawan pada bagian kantor pusat CV Nusantara Cipta Pratama. Hasil analisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS V.26 menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} 10,428 > t_{tabel} 2,052$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sebaliknya Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai  $t_{hitung} -1,295 > 2,052$  dan tingkat signifikansi  $0,206 > 0,05$ . Secara simultan, hasil Uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai  $f_{hitung} 55,862 > f_{tabel} 3,354$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Penelitian ini menyimpulkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nusantara Cipta Pratama Kota Tangerang.

Keyword: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja

### ABSTRACT

**Abstracts** - This study aims to analyze the Effect of Workload (X1) and Work Stress (X2) on Employee Performance (Y) at CV Nusantara Cipta Pratama, Tangerang City. Data were collected using a questionnaire involving 30 employees at the head office of CV Nusantara Cipta Pratama. The results of the analysis using IBM SPSS V.26 software showed that Workload (X1) had a positive and significant effect on Employee Performance (Y) with a  $t$ -count of  $10.428 > t$ -table  $2.052$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . On the other hand, Work Stress (X2) did not have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) where the  $t$ -count value was  $-1.295 > 2.052$  and a significance level of  $0.206 > 0.05$ . Simultaneously, the results of the F Test show that Workload (X1) and Job Stress (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) where the  $f$ -value is  $55.862 > f$ -table  $3.354$  and the significance level is  $0.000 < 0.05$ . This study concludes that Workload and Job Stress have a positive and significant effect simultaneously on Employee Performance at CV Nusantara Cipta Pratama, Tangerang City.

Keywords: Employee Performance, Workload, Work Stress

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi setiap perusahaan, karena berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa peran aktif sumber daya manusia, perusahaan tidak akan mampu beroperasi secara optimal dan visi, misi, dan target yang telah ditetapkan pun sulit untuk diwujudkan. perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya guna mencapai hasil kerja yang sesuai dengan harapan (Rommy et al., 2022)

Tekanan mental yang berlebihan, atau stres, dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan akan terancam ketika tekanan melampaui kemampuan mereka. Hal ini dapat menyebabkan gejala stres yang berbeda pada karyawan, yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, mereka harus memahami beban kerja dan stres kerja.

Tingkat stres yang tinggi yang dialami karyawan disebabkan oleh beban kerja. Jika stres ini tidak diatasi

dengan baik, hal itu dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan lingkungan kerja mereka. Selain itu, tingkat stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja, seperti penurunan konsentrasi dan fokus, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas (Fani & Permana, 2024).

Beban kerja adalah aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan karena berpengaruh langsung terhadap performa karyawan. Istilah ini merujuk pada kumpulan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu, departemen, atau seluruh organisasi dalam kurun waktu tertentu (Hermawan, 2024)

Menurut Artadi, pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Huda & Shony Azar, 2021)

Untuk mengukur beban kerja dapat menggunakan dimensi dan indikator. Menurut Robbins dalam (Gumilar & Rismawati, 2022) stres kerja karyawan dapat dilihat dalam 3 hal aspek yaitu:

- a) Gejala psikologi, dengan indikator :
  1. Sikap apatis terhadap pekerjaan
  2. Luapan emosional
  3. Komunikasi tidak efektif
  4. Merasa tersaingi
  5. Kebosanan
  6. Ketidak puasan kerja
  7. Kehilangan daya konsentrasi
  8. Problem tidur
- b) Gejala fisik dengan indikator :
  1. Mudah lelah
  2. Menunda pekerjaan atau tugas
- c) Gejala perilaku dengan indikator :
  1. Menurunnya produktifitas
  2. Meningkatnya penggunaan obat-obatan
  3. Meningkatnya perilaku absensi

Stres adalah keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan sebagai tanggapan terhadap sejumlah faktor, baik yang berasal dari dalam diri mereka sendiri maupun dari lingkungan mereka. Ketidaksesuaian antara kapasitas seseorang dan beban kerja yang diberikan, kompensasi yang tidak sepadan, pembayaran yang tertunda, dan tekanan untuk memenuhi target pekerjaan adalah beberapa contoh stres di lingkungan kerja.

Kurangnya keyakinan diri untuk menyelesaikan tugas juga dapat menyebabkan penurunan kinerja kerja. Stres dapat berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis karyawan. Jika situasi ini terus berlanjut, penurunan kinerja individu akan berdampak negatif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan, dan ada kemungkinan berbagai akibat lainnya. (Mauliddiyah, 2021)

Untuk mengukur disiplin kerja, dapat menggunakan dimensi dan indikatornya. dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

Dimensi dan indikator stres kerja menurut (Firdaus & Ariawan, 2020) yaitu:

Dimensi Stres Lingkungan :

1. ketidakpastian ekonomi
2. Ketidakpastian teknologi
3. Ketidakpastian politik

Dimensi Stres organisasi :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan pribadi

Dimensi Stres Individu :

1. Masalah keluarga
2. Masalah ekonomi
3. Masalah kepribadian karyawan

CV Nusantara Cipta Pratama (NCP) adalah perusahaan jasa yang menyediakan layanan valet dan perparkiran dengan standar internasional, bertujuan memberikan kepuasan baik bagi pengguna jasa maupun mitra kerja. Meskipun tergolong baru, NCP didukung oleh sumber daya manusia yang berpengalaman serta teknologi terkini. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan kedisiplinan kerja karyawan yang disampaikan oleh General Manager, Bapak Firman.

Nusantara Cipta Pratama (NCP) adalah perusahaan jasa yang hadir untuk memberikan suatu jasa pelayanan Valet & perparkiran berstandart Internasional. Tujuan didirikannya perusahaan ini adalah untuk memberikan kepuasan bagi pengguna jasa layanan Valet & perparkiran dan juga kepuasan bagi rekanan (client) yang merupakan mitra kerja dari CV Nusantara Cipta Pratama. NCP adalah pendatang baru, tapi sumber daya manusia (SDM) kami bukan pendatang baru dalam bidang Valet & perparkiran serta selalu didukung dengan teknologi terkini.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan bahwa permasalahan yang ada di CV Nusantara Cipta Pratama bahwa banyak karyawan yang mengeluh karena mengerjakan tugas yang memang bukan tugas utama dari karyawan itu sendiri atau biasa disebut double jobs desk dan pengerjaan tugas bisa sampai diluar batas jam kerja. Selain itu beban kerja yang dia rasakan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dikarenakan tuntutan tugas dari atasan secara tiba-tiba dan waktu dari pengerjaan tugas tersebut tidak sesuai dengan upah yang diberikan, terlebih tugas yang sedang dikerjakan belum selesai dan *overtime* yang di bayar dengan tidak sesuai. Beban kerja yang tinggi mengakibatkan mengalami penurunan konsentrasi dan stress dalam bekerja, hal ini mengakibatkan banyak karyawan yang kinerjanya menurun.

Kinerja adalah istilah yang populer dalam dunia manajemen, yang didefinisikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja, atau *performance* merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai atau karyawan yang baik, perusahaan atau instansi akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Khaeruman et al., 2021).

Menurut Sedarmayanti, kinerja merupakan output atau kontribusi seorang karyawan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang optimal, perusahaan diharapkan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan memperoleh pengakuan atas kualitas kerjanya. (Nuzulia, 2021).

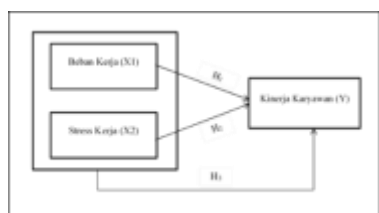
Menurut Dov Elizur, pekerjaan diartikan sebagai sekumpulan jabatan yang memiliki kesamaan dalam tugas-tugas utamanya. Pekerjaan dapat dipandang sebagai kelompok jabatan yang memiliki kemiripan, sehingga memungkinkan untuk dievaluasi dan dianalisis berdasarkan hasil yang dicapai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah individu atau sekelompok orang secara keseluruhan dalam mencapai keberhasilan menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu dan dapat memberi kontribusi kepada perusahaan.

Untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan dimensi dan indikatornya, menurut Afandi dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) ada beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Dimensi dari hasil kerja terdiri dari 3 indikator yaitu kuantitas, kualitas, dan efektifitas.
2. Dimensi perilaku kerja terdiri dari 3 indikator yaitu Disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
3. Dimensi sifat pribadi terdiri dari 3 indikator yaitu kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas.

Pada penelitian ini terhadap *gap reserch* dari penelitian penelitian terdahulu, yang mana menunjukkan hasil berbeda terkait variable yang akan di teliti. Hasil penelitian terdahulu sebelum nya dilakukan oleh (Jurnal et al., 2024) menyatakan hasil bahwa beban kerja dan stress kerja secara parsial maupun secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Gumilar & Rismawati, 2022) mendapatkan Kesimpulan bahwa kedua variable baik beban kerja maupun stress kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adapun penelitian lainnya yang memiliki perbedaan hasil yaitu penelitian (Fani & Permana, 2024) mendapat kesimpulan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, pada penelitian yang dilakukan oleh (Silvia et al., 2019) mendapat kesimpulan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerangka berpikir pada riset ini sangat diperlukan sebagai alur berpikir dan jadi pondasi guna membuat hipotesis penelitian ini.



Sumber : (Putra, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>01</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.
- H<sub>a1</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.
- H<sub>02</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.
- H<sub>a2</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.
- H<sub>03</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.
- H<sub>a3</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Cipta Pratama.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV Nusantara Cipta Pratama Kota Tangerang dengan periode penelitian dari 31 Desember 2024 sampai dengan 31 Maret 2025. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif statistik yang dimana penelitian ini dapat dijelaskan dengan angka-angka yang pasti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan CV Nusantara Cipta Pratama yaitu sejumlah 30 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populai dimasukan kedalam sampel. Data yang digunakan yaitu data primer, berupa jawaban responden terhadap indikator-indikator kuesioner pada variabel. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuesioner dan studi dokumentasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (73,3%), sedangkan perempuan berjumlah 8 orang (26,7%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia <25 tahun sebanyak 12 orang (40%), diikuti oleh kelompok usia 25–30 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), usia 30–40 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), dan usia >40 tahun sebanyak 6 orang (20%). Tingkat pendidikan didominasi lulusan SMA/SMK sebanyak 21 orang (70%), sedangkan sisanya merupakan lulusan D3 sebanyak 1 orang (3,3%) dan S1 sebanyak 8 orang (26,7%). Sementara itu, dilihat dari masa kerja, responden dengan pengalaman kerja <1 tahun berjumlah 11 orang (36,7%), 1–3 tahun sebanyak 9 orang (30%), 3–5 tahun sebanyak 2 orang (6,7%), dan >5 tahun sebanyak 8 orang (26,7%). Data ini

menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki, berusia muda, berpendidikan SMA/SMK, serta memiliki masa kerja relatif baru.

### Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui data penelitian apakah valid dan reliabel, maka dilakukannya uji kualitas data.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan Teknik korelasi Person Product Moment dengan syarat valid jika nilai signifikan < 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Tabel 1. Uji Validitas

Butir	Rhitung Beban Kerja	Rhitung Stres Kerja	Rhitung Kinerja	Rtabel	Ket
1	0.742	0.371	0.416	0,361	Valid
2	0.569	0.825	0.761		
3	0.587	0.428	0.714		
4	0.598	0.674	0.700		
5	0.570	0.527	0.480		

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 1, semua perhitungan rhitung > rtabel. Oleh karena itu pernyataan dari semua variabel dapat dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Nikolaus Duli, reliabilitas merupakan alat untuk menilai konsistensi hasil pengukuran terhadap gejala yang sama dengan instrumen yang sama. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,60, dan semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas data tersebut semakin tinggi (Duli, 2019).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Rel	Ket
Beban Kerja	0,745	0,6	Reliabel
Stres Kerja	0,793		
Kinerja Karyawan	0,860		

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari 3 variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa instrument kuesioner beban kerja, stres kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk pengujian pembuktian ketepatan estimasi dalam persamaan regresi berganda.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah data yang harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut, umumnya penelitian ini menggunakan normal probability plot pada output SPSS (Paramita, 2021). Uji

Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan tingkat signifikan 0.05. Untuk lebih sederhananya pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat profitabilitas > 0,05 maka data terdistribusi normal dan hipotesis nol dapat diterima.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84242525
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.080
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 <sup>c</sup>

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dari hasil tabel diatas Uji Normalitas pada One Sample Kolmogorov Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwasanya dengan melihat angka signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-Tailed) sebesar 0.63 > 0,05 dimana angka signifikannya > 0,05. Maka bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna diantara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolinearitas menyebabkan suatu model regresi memiliki varian yang besar sehingga sulit mendapatkan estimasi yang tepat (Paramita et al., 2021). Gejala adanya multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Mardiatmoko, 2020b).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.998	1.002
	Stres Kerja	.998	1.002

Sumber: (Peneliti, 2025)

Dari perolehan tabel Uji Multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwasanya jumlah Tolerance dalam Variabel Beban Kerja (X1) yaitu 0.998 > 0.1 dan jumlah VIF 1,002 < 10 dan tolerance Variabel Stres Kerja (X2) yaitu 0.998 dan jumlah VIF 1,002 < 10. Maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidak-samaan varian dari residual untuk semua

pengamatan pada model regresi. Cara pengujiaannya dengan uji Glejser. Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residual (Mardiatmoko, 2020b). Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi, dan absolut adalah nilai mutlaknya (nilai positif semua). Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
	(Constant)	.654 .519
1	Beban Kerja	.180 .859
	Stres Kerja	-.333 .742

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas bahwa nilai signifikan dalam uji heteroskedastisitas yang bernilai > 0,05 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. dari variabel Beban Kerja 0,859 dan Stres Kerja 0,742 dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
	(Constant)	7.433 9.129
1	Beban Kerja	1.552 .149
	Stres Kerja	-.230 .177

Sumber: (Peneliti, 2025)

$$Y = 7,433 - 1,552X_1 + 0,230X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,433 tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Beban kerja ( $X_1$ ) dan Stres kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai sama dengan nol (0), maka nilai Y atau kinerja karyawan adalah sama dengan nilai konstanta, yakni 28,646.
2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_1$ ) bernilai negative yaitu sebesar 1,552 Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel beban kerja ( $X_1$ ), maka nilai variabel kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,080 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja ( $X_2$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,230. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai

sebesar 1 satuan pada variabel stres kerja ( $X_2$ ), maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,230 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

#### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis terdiri dari Uji T dan Uji F. Menurut Mardiatmoko uji T digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020a). Penentuan kriteria uji t yaitu jika nilai thitung > ttabel maka variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial dan begitupula sebaliknya. Uji F berguna untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah jika f hitung > f table, maka variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dan sebaliknya.

#### 1. Uji T

Tabel 7. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
	(Constant)	.806 .427
1	Beban Kerja	10.428 .000
	Stres Kerja	-.1295 .206

Sumber: (Peneliti, 2025)

Uji hipotesis dalam uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Agar terlihat apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan melihat nilai signifikansi serta membandingkan antara nilai thitung dan ttabel.

Diketahui Berdasarkan tabel diatas menjelaskan, nilai Sig pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $10,428 < ttabel 2,052$ . Sehingga dapat disimpulkan variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_0$  dinyatakan ditolak dan  $H_1$  diterima.

Berdasarkan data diatas yang ditampilkan dalam tabel, nilai Sig pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,206 > 0,05$  dan nilai thitung  $-1,295 > 2,052$ . Sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka  $H_0$  dinyatakan diterima dan  $H_2$  ditolak.

#### 2. Uji F

Uji F berfungsi bertujuan untuk mengetahui seerapa jauh variabel independen dapat berpengaruh

positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
1	55.862	<.000 <sup>b</sup>
Regression		
Residual		
Total		

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel anova pada tabel IV.16 diperoleh nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 55,862 > F_{tabel} (3,354)$ . Dengan demikian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F bisa disimpulkan bahwa beban kerja ( $X_1$ ) dan stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Maka  $H_3$  dinyatakan diterima dan  $H_{03}$  dinyatakan ditolak.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.805	.791	3.982

Sumber: (Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa diketahui Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) pada angka R Square sebanyak 0,805, Hal ini menunjukkan bahwasanya ada kontribusi Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada CV. Nusantara Cipta Pratama sebesar 80,5%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini sebesar 19,5%.

### 1. Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Cipta Pratama. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian t-test Beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 7,433 dan beban kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 10,428 > t_{tabel} 2,052$  serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Cipta Pratama. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Cipta Pratama diterima.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iriansyah et al., 2024). Penelitian ini memiliki persamaan jumlah responden dibawah 100 responden dengan total 40 responden, yang seharusnya lebih banyak responden untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. Persamaan hasil uji t parsial variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 2. Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Cipta Pratama. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian t-test pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 7,344 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung} -1,295 < t_{tabel} 2,052$  serta nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,206 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Cipta Pratama. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Cipta Pratama dapat ditolak.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Amelia & Mirna, 2021). Penelitian ini memiliki persamaan responden yaitu dibawah 100 yaitu 70 responden. Persamaan hasil uji T parsial variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperkuat hasil didapat penelitian yang sejalan yaitu penelitian milik (Rasyiq & Lestari, 2025). Penelitian ini memiliki persamaan jumlah sampel yaitu 30 orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian F-test pengaruh Beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Cipta Pratama diperoleh nilai  $F_{hitung} 55,862 > F_{tabel} 3,354$  dengan signifikansi  $0,000$ . Karena signifikansi lebih kecil dari  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja karyawan CV Nusantara Cipta Pratama, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Nusantara Cipta Pratama dapat diterima.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nur'aini & Fauziah, 2024) dengan judul pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. Penelitian ini memiliki persamaan

sampel yaitu menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden dibawah 100. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Nusantara Cipta Pratama. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Cipta Pratama. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  10,428 >  $t_{tabel}$  2,052 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Cipta Pratama. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  -1,295 <  $t_{tabel}$  2,052 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,206 > 0,05$ .
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Nusantara Cipta Pratama. Dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  55,852 >  $F_{tabel}$  3,354 dengan nilai Signifikan (Sig.)  $0,000 < 0,05$ .

Saran yang akan disampaikan pada riset ini adalah :

1. Bagi peneliti selanjutnya yang selaras dengan penelitian ini diharapkan agar dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Beban karyawan dan diharapkan agar mengambil lebih banyak responden atau sampel agar keakuratan data berjalan dengan baik serta memberikan waktu yang cukup atau lebih lama agar responden lebih memahami pernyataan yang ada pada kuesioner
2. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja khususnya penerangan cahaya di lingkungan kerja dan disarankan untuk lebih memperhatikan Stress kerja karyawan dan penilaian kinerja karyawan.

#### REFERENSI

- Amelia, A., & Mirna, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Universitas Tjut Nyak Dhien). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1, 20–26. <https://ejournal.yana.or.id/index.php/ekonom/article/view/326>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish Publisher.
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2179–2185. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2557>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Inti Tekindo. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1(1), 305–319.
- Gumilar, D. G., & Rismawati. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18.
- Hermawan, E. (2024). Monograf Beban Kerja. *Eureka Media Aksara*, 1(2), 1–23.
- Huda, M., & Shony Azar, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Iriansyah, P., Adriani, Z., & Sumarni, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Jambi Dr. Sutomo. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 92–99. <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.525>
- Jurnal, J. ., Ekonomi, I., Dan, M., Pengaruh, B., Kerja, B., Kerja, S., Kerja, L., Kinerja, T., David, K., Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-Issn: 2988-5647. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mardiatmoko, G. (2020a). *PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA ( STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [ CANARIUM INDICUM L. ]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis ( A Case Study of*

- . 14(3), 333–342.
- Mardiatmoko, G. (2020b). Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda (*Canarium Indicum*)). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. INDOEXIM INTERNATONAL)*. 6.
- Nur'aini, A., & Fauziah, G. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. (*JIMAWA*) *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 1–7.
- Nuzulia, A. (2021). Stong Point Kinerja Karyawan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Paramita, R. W. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widy Gama Press.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Rasyiq, M. A., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Bina Diagnostika. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 106–114. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.32>
- Rommy, Sulistiyana, C. S., Perangin, D., Muhtadi, A. G., Muslim, F., & Azizah, A. N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lakeisha 2022.
- Silvia, P., Sitompul, S., & Simamora, F. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153.