

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT. KUMALA MOTOR SEJAHTERA (HINO) DI
KOTA PALOPO**

Astrid Nindi^{1*}, Sukri², Dirham Latif³

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Palopo, Indonesia

astridnindi@student.umpalopo.ac.id^{1*}, sukri@umpalopo.ac.id²,

dirham@umpalopo.ac.id³

Manuskrip: April -2023; Ditinjau: April -2023; Diterima: April -2023; Online: Juli-2023;
Diterbitkan: Juli-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) di Kota Palopo, (2) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) di Kota Palopo, (3) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) di Kota Palopo. Hasil penelitian berdasarkan uji t atau uji hipotesis. Dengan demikian sesuai pada tabel di atas menjelaskan bahwa variabel stres kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) itu artinya hipotesis 2 ditolak, hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0,720) > (0,05) dan nilai t hitung (-0,362) < t tabel (2,56) . Pada variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) karena sesuai dengan persyaratan dengan perbandingan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan t hitung (2,976) > t tabel (2,56). Itu artinya hipotesis 3 diterima. Sedangkan berdasarkan uji f dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja

ABSTRACT

This study aims: (1) to determine the effect of work stress and workload on employee morale at PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) in Palopo City, (2) to determine the effect of work stress on employee morale at PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) in Palopo City, (3) to determine the effect of workload on employee morale at PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) in Palopo City. The results of the research are based on the t test or hypothesis test. Thus according to the table above it explains that the work stress variable (X1) has no significant effect on the morale variable (Y) which means that hypothesis 2 is rejected, this is because the significance value is (0.720) > (0.05) and the t value is calculated (-0.362) < t table (2.56) . The workload variable (X2) has a significant effect on the morale variable (Y) because it complies with the requirements with a significance value ratio of 0.006 which is less than 0.05 or 5% and t count (2.976) > t table (2.56). That means hypothesis 3 is accepted. Meanwhile,

based on the f test, it can be concluded that the variables of work stress and workload simultaneously affect employee morale.

Keywords: *Work Stress, Workload and Work Morale*

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga karyawan dituntut untuk dapat mengembangkan diri secara proaktif. Karyawan harus menjadi pembelajar manusia, yaitu. "Individu yang senang belajar dan bekerja sehingga potensi yang dimiliki setiap individu dapat dikembangkan secara optimal. Oleh karena itu, saat ini dibutuhkan tenaga kerja yang mampu merespon perubahan zaman dengan tugas-tugas pekerjaan yang dimasukkan ke dalam produktivitas".

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan antara lain adalah perhatian terhadap stres kerja. Stres kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu: Stres di tempat kerja pertama-tama merupakan konsekuensi dari faktor fungsional, yaitu partisipasi dalam tugas dan dukungan perusahaan. Kedua stres tersebut disebabkan oleh banyaknya pekerjaan dan kemampuan untuk melakukan tugas. Yang ketiga adalah konsekuensi dari jam kerja yang berlebihan Empat Faktor Tanggung Jawab Profesional. Tantangan terkait tugas sebelumnya (Wijono, 2012).

Stres dapat menyerang siapa saja kapan saja karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Orang cenderung mengalami stres ketika mereka tidak mampu memenuhi keinginan dan realitas mereka, baik secara internal maupun eksternal. Pada dasarnya, semua stres manusia disebabkan karena manusia tidak memahami keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan melawan keterbatasan tersebut menimbulkan frustrasi, konflik, kecemasan dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar dari stres kerja pada karyawan, dan tentunya merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun.

Jumlah pekerjaan juga mempengaruhi efisiensi kerja. Beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaannya berupa standar kerja perusahaan. Dengan bantuan beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana personelnya dapat digunakan secara optimal dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan pembengkakan atau stres, yang dapat membebani. Beban kerja yang menumpuk menyebabkan penurunan produktivitas dan stres kerja (Andhani, 2013).

PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) Kota Palopo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan truk. Berdasarkan hasil beberapa wawancara langsung dengan karyawan, diketahui bahwa masalah stres kerja karyawan adalah munculnya perasaan cemas, takut dan cemas pada diri karyawan terhadap tujuan dan waktu yang telah ditetapkan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pada saat yang sama, masalah terkait beban kerja, jika karyawan mengundurkan diri atau pergi berlibur, rekan kerja mengamankan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menumpuk dan beban kerja yang dialami bertambah. Masalah dan kondisi yang diuraikan di atas mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Kumala Motor Kaya (Hino) Kota Palopo. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja dan beban kerja karyawan".

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) di Kota Palopo.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Stress Kerja

Robbins and Judge (2013) “Stres adalah kondisi psikologis yang tidak nyaman yang disebabkan oleh tekanan lingkungan”. Menurut Mangkunegara (2013), “stres kerja adalah perasaan karyawan terhadap tekanan di tempat kerja, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi, kegelisahan, kesepian dan masalah tidur. Setiap karyawan mengalami stres dalam bekerja, banyak karyawan yang mengeluhkan pekerjaan, atasan dan bawahannya menyebabkan stres kerja”(Dar et al., 2011).

Menurut Robbins dalam Setiawan (2011) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik.
- b) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

2. Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pengelola tugas dalam jangka waktu tertentu. Karyawan di puncak perusahaan harus mendapatkan persyaratan berupa: pekerjaan ringan sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) Indikator beban kerja adalah:

a) Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja adalah tentang seberapa baik karyawan memahami pekerjaannya. Misalnya, karyawan unit produksi memang memiliki kontak dengan mesin produksi. Ditentukan seberapa besar kontribusi kemampuan dan pemahaman karyawan dalam mengendalikan mesin produksi terhadap pencapaian tujuan produksi. Oleh karena itu, sebaiknya organisasi sudah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) untuk seluruh elemen fasilitas.

b) Penggunaan waktu kerja

Jam kerja sesuai SOP dapat meminimalkan beban kerja karyawan. Namun banyak organisasi yang tidak memiliki kebijakan SOP atau tidak konsisten dalam menerapkan kebijakan SOP, penggunaan alokasi waktu kerja karyawan biasanya berlebihan atau sangat terbatas.

c) Target yang ingin dicapai

Sasaran kerja yang ditetapkan perusahaan tentunya berdampak langsung pada beban kerja karyawan. Semakin ketat waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas tertentu, atau ketidakseimbangan antara waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sasaran kinerja dan jumlah pekerjaan yang dialokasikan, semakin banyak pekerjaan yang diterima dan dialami karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menentukan waktu standar/dasar untuk menyelesaikan beban kerja tertentu, yang jumlahnya pasti akan bervariasi.

3. Semangat Kerja

Badriyah (2015:242) Moral adalah kondisi seseorang yang dapat bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam suatu organisasi. Menurut Leighten dalam Moekijat (2016:131) Antusiasme adalah kemampuan kelompok untuk bekerja dengan giat dan konsisten untuk mencapai tujuan bersama.

Meskipun Busro (2018:327) mendefinisikan moralitas sebagai kekuatan psikologis positif dan multifaset yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Moral juga dapat diartikan sebagai suasana kerja dalam suatu organisasi yang menunjukkan semangat dan memotivasi orang untuk

bekerja lebih baik dan lebih produktif..

Menurut Agustinus (2011:64) Semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap dan perasaan karyawan. Variabel moral dapat dilihat melalui indikator-indikator berikut ini, yaitu:

- a) Disiplin, untuk menciptakan kedisiplinan selain peraturan yang jelas, juga diperlukan penjabaran tugas dan wewenang yang jelas. Disiplin diukur dengan melihat kepatuhan karyawan kepada manajer dan jam kerjanya.
- b) Kerjasama, tercermin dari keinginan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan untuk mencapai tujuan Bersama
- c) Kepuasan kerja, yang mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja dan kerja sama antara atasan dan rekan kerja.
- d) Tanggung jawab adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan bekerja dengan sebaik mungkin dan tepat waktu, berani menanggung resiko atas tindakan yang dilakukan.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) di Kota Palopo
2. Diduga bahwa stres kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) di Kota Palopo
3. Diduga bahwa beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) di Kota Palopo.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2014) Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki karakteristik yang dapat diteliti dan kemudian disimpulkan. Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan kelompok elemen, biasanya berupa orang, benda, peristiwa atau peristiwa. Peristiwa yang menarik untuk dikaji atau yang menjadi objek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kumala Motor Sejahtera (Hino) Kota Palopo sebanyak 29 orang.

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Sampel juga merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 29 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

2. Definisi Operasional

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat melakukan tugas pekerjaan, yang dapat menyebabkan emosi labil, gelisah, kesepian, dan sulit tidur.

Beban kerja adalah serangkaian kegiatan/pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan yang terlalu banyak bekerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Moralitas adalah suatu keadaan kemauan dan kesungguhan kerja seseorang, kemampuan atau kemauan setiap individu atau kelompok orang untuk bekerja sama secara tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab, yang meliputi kehendak bebas dan kemauan untuk mencapai tujuan. organisasi.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi (uji validitas dan reliabilitas) dan uji regresi berganda. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Guna menguji validitas instrumen penulis menggunakan aplikasi SPSS 20. Validitas dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi yaitu membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel dikurangi dengan dua. Pada kasus ini besarnya df = 29-2 atau df = 26 dengan alpha 0,05 di dapat r tabel 0,343 ; “jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlations) lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan/pertanyaan tersebut di katakan valid. Untuk melihat uji validitas tiap variable-variabel tersebut dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 1. Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,602	0,388	Valid
2	X1.2	0,930	0,388	Valid
3	X1.3	0,836	0,888	Valid
4	X1.4	0,930	0,388	Valid
5	X1.5	0,714	0,388	Valid
6	X1.6	0,930	0,388	Valid
7	X1.7	0,836	0,388	Valid
8	X1.8	0,836	0,388	Valid
9	X1.9	0,930	0,388	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas maka diketahui bahwa dari limabelas butir pernyataan/pertanyaan untuk variable X1 (stres kerja) terdapat sembilan pernyataan yang valid karena nilai r hitung > 0,388.

Tabel 2. Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,607	0,388	Valid
2	X2.2	0,538	0,388	Valid
3	X2.3	0,578	0,388	Valid
4	X2.4	0,532	0,388	Valid
5	X2.5	0,603	0,388	Valid
6	X2.6	0,727	0,388	Valid
7	X2.7	0,708	0,388	Valid
8	X2.8	0,554	0,388	Valid
9	X2.9	0,727	0,388	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 20. Maka diketahui bahwa dari 9 (Sembilan) butir pernyataan/pertanyaan untuk variable X2 (beban kerja) diatas terdapat 9 (sembilan) pernyataan yang valid karena nilai r hitung > 0,388.

Tabel 3. Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,491	0,388	Valid
2	Y.2	0,670	0,388	Valid
3	Y.3	0,556	0,388	Valid
4	Y.4	0,646	0,388	Valid
5	Y.5	0,576	0,388	Valid
6	Y.6	0,542	0,388	Valid
7	Y.7	0,651	0,388	Valid

8	Y.8	0,408	0,388	Valid
9	Y.9	0,478	0,388	Valid
10	Y.10	0,651	0,388	Valid
11	Y.11	0,542	0,388	Valid
12	Y.12	0,422	0,388	Valid

Sumber: Data diolah 2021.

Berdasarkan”hasil uji validitas menggunakan SPSS. Maka diketahui bahwa dari 12 (dua belas) butir pernyataan/pertanyaan untuk variable Y (semangat kerja) diatas terdapat 12 pernyataan yang valid karena nilai r hitung > 0,388”.

2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2016). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.931	9
0.793	9
0.793	9

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas variabel X1, X2 dan Y dinyatakan reliable. Hal ini dikarenakan lebih besarnya nilai *cronbach's alpha* > dari 0,60.

3. Uji Regresi Berganda

a. Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141.466	2	70.733	5.07	.014 ^b
Residual	362.672	26	13.949		
Total	504.138	28			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, STRES KERJA

Sumber: Data diolah (2022)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Pada tabel uji F di atas, disajikan dalam bentuk tabel ANOVA. Syaratnya adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau F_h lebih besar dari F_t maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,014 < 0,05 dan nilai f hitung sebesar 5,071 sedangkan nilai f tabel sebesar 3,37 ($F_h > F_t$). maka dengan demikian variable stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel stres kerja, itu artinya bahwa hipotesis 1 diterima”.

b. Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.8	9.579		3.424	0

STRES KERJA	-0.046	0.127	-0.062	-0.36	0.72
BEBAN KERJA	0.546	0.183	0.511	2.976	0.01

“a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Data diolah (2021)

Bahwa tabel 6 diatas menjelaskan tentang hasil uji t atau uji hipotesis. Dengan demikian sesuai pada tabel di atas menjelaskan bahwa variabel stres kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y)”itu artinya hipotesis 2 ditolak, hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0,720) > (0,05) dan nilai t hitung (-0,362) < t tabel (2,56) . Pada variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) karena sesuai dengan persyaratan dengan perbandingan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 atau 5% dan t hitung (2,976) > t tabel (2,56). Itu artinya hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan tabel 26 diatas. “Maka diperoleh sebuah persamaan regresi linear berganda, sebagaimana persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ maka jika dimasukkan dalam sebuah persamaan yaitu:

$$Y = 32,799 - 0,046 (X1) + 0,546 (X2)$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat diberikan penjelasan bahwa:

a = 32,799 yang merupakan nilai konstanta, artinya”jika stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) nilainya 0, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 32,799.

b1 = -0,046 yang menunjukkan koefisien regresi variabel stres kerja (X1), artinya jika stres kerja meningkat satu unit, maka semangat kerja (Y) akan menurun sebesar 0,046. Sebaliknya jika stres kerja turun satu unit maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,046.

b2 = 0,546 yang menunjukkan koefisien regresi variabel beban kerja (X2), artinya jika beban kerja meningkat satu unit, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,546. Sebaliknya jika beban kerja turun satu unit maka semangat kerja akan turun sebesar 0,546.

c. Uji Determinan (R²)

Tabel 7. Uji Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	0.281	0.225	3.735

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, STRES KERJA

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel tersebut adalah hasil olah data yang menggunakan bantuan SPSS. Pada tabel tersebut dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,281 atau 28,1% . artinya bahwa variabel semangat kerja dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan beban kerja sebesar 28,1% adapun sisanya yaitu 71,9%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Kumala Motor Sejahtera (HINO) di Kota Palopo.

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Kumala Motor Sejahtera (HINO) di Kota Palopo. Hal ini terbukti dengan ditunjukkannya

pengaruh signifikan, dimana signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa hipotesis satu diterima. Pada penelitian ini digunakan pernyataan negatife yang hasilnya dapat menjelaskan bahwa jika terjadi stres kerja dan beban kerja terjadi pada karyawan di PT. Kumala Motor Sejahtera (HINO) di Kota Palopo maka akan mempengaruhi semangat kerja pada diri karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori menurut Badriyah (2015:242) Moral adalah kondisi seseorang yang dapat bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam suatu organisasi. Menurut Leighten dalam Moekijat (2016:131) Moral adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan sungguh-sungguh dan konsisten untuk mencapai tujuan bersama. Meskipun Busro (2018:327) mengartikan moral sebagai kekuatan psikologis yang positif dan beragam yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja karyawan di PT. Cabang Koordinator Bank Sumut Medan. Sebagian diketahui bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di angkutan umum. Cabang Koordinator Bank Sumut Medan. Sementara itu, diketahui bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai angkutan umum. Cabang Koordinator Bank Sumut Medan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Kumala Motor Sejahtera (HINO) di Kota Palopo

Dari hasil pengujian secara parsial diatas, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Kumala Sejahtera (HINO) di Kota Palopo sebab nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Pada penelitian ini digunakan pernyataan negatife yang hasilnya menunjukkan bahwa apabila tercipta beban kerja seperti kondisi pekerjaan yang baik, penggunaan waktu kerja yang baik dan tercapainya target yang ditentukan pada PT. Kumala Sejahtera (HINO) di Kota Palopo maka akan meningkatkan semangat kerja pada diri karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang dalam hal ini karyawan pada PT. Kumala Sejahtera (HINO) di Kota Palopo.

Hal ini sesuai dengan teori Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pengelola tugas dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang merupakan ujung tombak perusahaan harus tetap mempertahankan tuntutannya atas kemudahan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya.

Oleh karena itu, diperlukan analisis terkait dengan beban kerja pegawai. Analisis beban kerja adalah proses penentuan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang diperlukan dan diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan selama periode tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2018) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Hasil penelitian dengan menggunakan uji signifikansi parsial (uji t) Konflik kerja diperoleh thitung > ttabel (2,452 > 1,671) menunjukkan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Pradita (2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan perselisihan perburuhan

berdampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan pada saat yang sama beban kerja dan perselisihan perburuhan berdampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Kumala Sejahtera (HINO) di Kota Palopo.
2. Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja terhadap semangat kerja pada PT. Kumala Sejahtera (HINO) di Kota Palopo.
3. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Kumala Sejahtera (HINO) di Kota Palopo.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Andhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Beban Kerja Terhadap Beban Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223–1233.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dar, Laiba, akmal, Anum, and et.al. (2011). *Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan. Global Journal of Management and Business Research Volume 11 Issue 6 Version 1.0.*
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ivancevich, John. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kumala, D., Utarindasari, D., & Joesyiana, K. (2022). Effect Of Work Stress On Employee Productivity At Pt Unggul Karya In The Extruder Division. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 27-32.
- Lituhayu, R. (2008). Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Head Office) PT Lerindo Internasional Jakarta. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manzoor, dkk. (2012). *Investigating The Impact of Work Stress On Job Performance. Asian Journal of Business Management Sciences*. 2(1): 20-28.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, Sunyoto Ashar. (2012), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito, Alex. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Priyatno, Dewi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*, Yogyakarta: MediaKom.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.

- Setiawan, Andi. (2011). Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV Sempurna Boga Makmur Semarang)". *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 20, No. 1, Hal 11-24.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Umar, Husein. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Utami, Tri, Suci. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah. Sumatera Utara Medan.