PENGARUH STRES DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT BISNIS PERTAMBANGAN NIKEL PT. ANTAM Tbk. POMALAA

Oleh:

Dina Ati Saruran[1], Sahyunu[2], Imran[3]

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sulawesi Tenggara

E-Mail : Dinaatisarurannn@Gmail.Com

ABSTRAK

Pengaruh Stres Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT. Antam Tbk.Pomalaa.

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh signifikan maupun tidak Stres dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT. Antam Tbk.Pomalaa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.Antam Tbk.Pomalaa khususnya di main office sebanyak 1.598 karyawan.Sampel yang digunakan sebanyak 95 responden. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stres berpengaruh secara pasrsial terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, Stres dan Beban kerja, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan Pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT. Antam Tbk.Pomalaa.

Kata Kunci: Stres, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to test the significant or non-significant influence of Stress and Workload on Employee Performance in employees of the Nickel Mining Business Unit of PT. Antam Tbk. Pomalaa. This research uses quantitative research methods. The population in this study were employees of the Nickel Mining Business Unit of PT. Antam Tbk. Pomalaa, especially in the main office, has 1,598 employees. The sample used was 95 respondents. The analysis tool uses multiple linear regression. The results of the analysis from this research show that stress has a partial effect on employee performance, workload has a partial effect on employee performance, stress and workload have a simultaneous effect on employee performance in the Nickel Mining Business Unit of PT. Antam Tbk. Pomalaa.

Keywords: Stress, Workload, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, yang berfungsi sebagai penggerak, tanpa adanya sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan tidak akan mencapai visi, misi dan tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam perencanaan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang terdapat dalam perusahaan. Di dalam kegiatan perusahaan saat ini sangatlah banyak, sehingga karyawan diperusahaan ini dituntut untuk bekerja menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Di dalam perusahaan kinerja karyawan, skill dan absensi yang dinilai oleh perusahaan. Jika kinerja karyawan itu bagus maka perusahaan akan memberikan bonus-bonus untuk para karyawannya serta apa bila kinerja karyawan itu jelek atau kurang memuaskan maka karyawan tersebut mendapatkan teguran. Terdapat banyak sekali macam-macam hambatan yang terjadi pada perusahaan mirip halnya yaitu kinerja karyawan. Salah satu faktor yang menjadi pendukung agar tercapainya tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Dikatakan kinerja yang bagus ialah tercapainya visi dan misi pada perusahaan, sementara kinerja yang jelek akan mengakibatkan beban bagi perusahaan dan perusahaan tersebut tidak akan bisa bersaing bersama perusahaan lain, oleh sebab itu kinerja menjadi pedoman bagi perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan akibatnya harus ditingkat kinerja karyawan. Dan perusahaan tersebut mampu mengetahui apa saja yang dapat memotivasi kinerja karyawan.

Menurut Martini, Luh Kadek Budi (2018:17) menentukan bahwa kinerja adalah hasil dari seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang bekerja sama dengan otoritas dan tanggung jawab mereka yang terpisah untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara ilegal, taat hukum, dan secara moral dan etis.

Kinerja karyawan merupakan hal yang menentukan seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi dan menjadi fokus perhatian dalam upaya peningkatan kinerja organisasi baik bagi orang maupun kelompok. Ada berbagai aspek yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan.

Faktor pertama adalah stres kerja, yang di mana menurut sakti (2018:92) dapat didefinisikan sebagai sumber stres atau stressor kerja yang menimbulkan reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku pada individu. Lingkungan kerja berpotensi menjadi sumber stres kerja. Stressor kerja adalah setiap kondisi kerja yang dirasakan karyawan sebagai tuntutan dan yang dapat mengakibatkan stres kerja. Suatu keadaan atau situasi ketegangan yang terkait dengan kesempatan kerja disebut sebagai stres kerja. Bagaimana jika orang stres ditempat kerja, tidak puas di tempat kerja, dan akibatnya produktivitas mereka menurun, akibatnya perusahaan tidak memenuhi tujuannya. Stres kerja dapat memiliki dampak yang menguntungkan dan negatif bagi perusahaan. Stres di tempat kerja berdampak baik pada motivasi pribadi, memberikan rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan menciptakan inspirasi hidup untuk menjadi lebih baik di masa depan dengan cara mengubah cara pandang dan pekerjaan karyawan untuk mencapai hasil profesional yang lebih baik.

Beban kerja adalah faktor kedua yang perlu dipertimbangkan. Beban kerja adalah suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan menyelesaikan tugasnya dengan sukses tidak ada lagi beban kerja, namun jika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya, ada beban kerja bagi karyawan. Beban kerja menurut Serepja Panuturi, H. (2018:2498) adalah hasil interaksi antara tuntutan tugas,

lingkungan kerja di mana ia bekerja, ketrampilan karyawan, perilaku, dan persepsi. Beban kerja juga dapat didefinisikan secara operasional berdasarkan faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.ANTAM Tbk.Pomalaa, yang beralamat di Jln. Jendral ahmad yani No.5,Kec.Pomalaa, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara, yang merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pertambangan dan produksi yang mengasilkan Nikel,Emas,Perak,Bauksit,Pasir Besi dan Giologi. Perusahaan ini berdiri menjadi PT (Perseroan Terbatas) sejak 30 Desember 1974 dan sampai sekarang terus berkembang untuk mendapatkan hasil kinerja terbaik sehingga menjadi salah satu perusahaan yang maju di bidang pertambangan dan produksi, baik dalam skala regional maupun nasional. Perusahaan Unit

Bisnis Pertambangan Nikel PT.ANTAM Tbk.Pomalaa,sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko terhadap proyek yang akan dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas perusahaan juga akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir stres kerja dan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawannya.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.ANTAM Tbk. Pomalaa .
2. Untuk mengetahui Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.ANTAM Tbk. Pomalaa
3. Untuk mengetahui Apakah stres dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.ANTAM Tbk. Pomalaa .

2. TINJAUAN PUSTAKA

Stres

Menurut Ganyang (2018:252) stres kerja diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2017:429) stress adalah suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. menurut Mangkunegara (2017:97) stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Siagian (2017:300) Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Beban Kerja

MenurutsuciiR.Mar'ihKoesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Menpan yang dikutip oleh Luh Kadek Budi Martini (2018:41) menyatakan bahwa: "Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu".

Kinerja karyawan

Menurut Edison dkk (2017: 188) “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013:126) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Hipotesis

H1 :Terdapat pengaruh Stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.ANTAM Tbk. Pomalaa.

H2 :Terdapat pengaruh Beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.ANTAM Tbk. Pomalaa.

H3 :Terdapat pengaruh antara Stres dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.ANTAM Tbk. Pomalaa .

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, sampel ,teknik sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.ANTAM Tbk.Pomalaa yang berjumlah 1.598 karyawan,sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Teknik penentuan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Rumus Slovin.

Jenis data,sumber data,

Jenis data penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskritif kuantitatif yaitu suatu metode yang bersifat menerangkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainya. Adapun Sumber data yang digunakan dalam penelitian iniyaitu dara primer dan data sekunder.

Metode Pengumpulan Data , Metode Pengolahan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi,kuesioner (hasil angket),dan studi pustaka. Alat pengolah data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Statistical Product And Service Solution (SPSS) ke-25.

Alat pengukur data

Alat pengumpulan data berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Teknik analisis data

Analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner dan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidak suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,2017 ke atas maka instrument yang digunakan bisa dikatakan valid (sugiyono 2014 : 126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan valid apabila indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,2017. Dengan demikian maka dapat disajikan hasil ujian validitas atas stress,beban kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan spss versi 25 yang terdapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4.1

hasil uji validitas stres,beban kerja dan kinerja karyawan

Variabel penelitian	indikator	r-hitung	r-tabel	kriteria
Stres	$X_{1.1}$	0,888	0,2017	Valid
	$X_{1.2}$	0,816	0,2017	Valid
	$X_{1.3}$	0,460	0,2017	Valid
Beban Kerja	$X_{2.1}$	0,625	0,2017	Valid
	$X_{2.2}$	0,888	0,2017	Valid
	$X_{3.2}$	0,898	0,2017	Valid
Kinerja Karyawan	$Y_{1.1}$	0,713	0,2017	Valid
	$Y_{1.2}$	0,630	0,2017	Valid
	$Y_{1.3}$	0,878	0,2017	Valid
	$Y_{1.4}$	0,578	0,2017	Valid
	$Y_{1.5}$	0,849	0,2017	Valid

Sumber Data: Olahan *SPSS 25*

Dari indikator stres (X_1), beban kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y), maka dari ke 11 item pernyataan yang sudah di uji ternyata semua item pernyataan sudah sah (valid),sebab keseimbangan item pernyataan memiliki korelasi yang sudah di atas dari 0,2017.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2018) uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang tersedia adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0,60 Ghozali, (2018). Tabel 4.4.2 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel.4.4.2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	N Of Items	Hasil
Stres	0,612	3	Reliable
Beban Kerja	0,921	3	Reliable
Kinerja Karyawan	0,749	5	Reliable

Sumber Data: Olahan *SPSS 25*

Pada tabel 4.4.2 diatas menunjukkan nilai Cronbach Alpha atas variabel Stres sebesar 0.612 Beban Kerja sebesar 0, 921, dan Kinerja Karyawan sebesar 0, 749 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan stres dalam kuesioner ini kurang reliable karena mempunyai nilai Cronbach Alpha <0.60. dan untuk pernyataan beban kerja dan kinerja karyawan sangat reliable karena mempunyai nilai Cronbach Alpha >0.60. Hal ini menujukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linera Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas (X_1,X_2,...n) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan program SPSS (Sunyoto, 2015). Menurut (Ghozali, 2016) selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah stres dan beban kerja. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.942	1.454		2.710	.008
	X1	.729	.129	.497	5.673	.000
	X2	.676	.150	.395	4.505	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Olahan *SPSS 25*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y= 3.942+0,729\ (X_1)+0,676\ (X_2)+ e_i$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta = 3.942
   Nilai konstanta menunjukkan nilai negatif yang berarti mengalami perubahan. Ketika variabel stres (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sama dengan 0 maka nilai variabel Y memiliki nilai tetap sebesar 3.942 dan jika nilai variabel independent berubah maka nilai konstanta akan berubah.
2) Stres (X_1) = 0,729
   Koefisien regresi variabel stres (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,792 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stres dengan kinerja karyawan (Y).
3) Stres (X_2) = 0,676
   Koefisien regresi variabel stres (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,676 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stres dengan kinerja karyawan (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Hasil Uji parsial t

Untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat secara parsial dapat menggunakan uji t. Uji t adalah dugaan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel bebas (Stres,beban karja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Untuk menguji pengaruh perubahan variabel bebas pada perubahan variabel terikat secara parsial dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} serta dilihat dari significance t dibandingkan terhadap α (5% = 0,05) dengan kriteria :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (berpengaruh) atau Ho ditolak, jika significance t < 0,05

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tidak berpengaruh) atau Ha diterima, jika significance t > 0,05

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.5.1 Hasil Uji parsial t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.942	1.454		2.710	.008
	X1	.729	.129	.497	5.673	.000
	X2	.676	.150	.395	4.505	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Olahan *SPSS 25*

Beradasarkan hasil uji regresi menggunakan Statistical Program For The Social Sciences (SPSS 25) pada tabel koefisien di atas, perhitungan statistik uji t dari 2 variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi terlihat bahwa :

1. Stres (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,673 > t_{tabel} 1,66159 dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 5% (0,00 > 0,05). Dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel stres (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Beban kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.505 > t_{tabel} 1,66159 dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 5% (0,00 > 0,05). Dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel beban kerja (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji simultan f

Uji f menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel bebas atau variabel terikat (Ghozali, 2018). Untuk menguji pengaruh perubahan variabel terikat secara simultan, dengan membandingkan fhitung dan ftabel serta dilihat dari nilai significance f dibandingkan terhadap α (5% = 0,05) dengan kriteria :

- Jika f hitung > f tabel (berpengaruh) atau Ho ditolak, jika significance f < 0,05
- Jika f hitung < f tabel (tidak berpengaruh) atau Ha diterima, jika significance f > 0,05 Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.5.2 hasil uji simultan f

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.399	2	99.200	67.196	.000[b]
	Residual	85.138	92	.925		
	Total	283.537	94			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber Data: Olahan *SPSS 25*

Berdasarkan hasil uji ANOVA (Analysis Of Varians) atau F test diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 667,196 > f_{tabel} 3,10 dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 5% (0,00 < 0,05). Dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel stress dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang di lakukan dengan menggunakan program *statistical program for the social sciences* (SPSS 25),berikut adalah desktipsi hubungan antara stress,beban kerja terhadap kinerja karyawan Unit Bisnis Pertambangan nikel PT.ANTAM Tbk.pomalaa.

Pengaruh Stress Terhadap Kinerja Keryawan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh stress tehadap kinerja karyawan pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.ANTAM Tbk.pomalaa berpengaruh secara positif dan signifikan,maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa stress berpengaruh secara potitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cukup bukti untuk di terima.hasil ini menunjukan bahwa variabel stress mampu menjelaskan pengaruh stress terhadap kinerja karyawan, dengan nilai ini

memberikan makna bahwa secara parsial variabel stress (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap varianel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja Keryawan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh beban kerja tehadap kinerja karyawan pada Unit Bisnis Pertambangan Nikel PT.ANTAM Tbk.pomalaa berpengaruh secara positif dan signifikan,maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara potitif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cukup bukti untuk di terima.hasil ini menunjukan bahwa variabel beban kerja mampu menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai ini memberikan makna bahwa secara parsial variabel beban kerja (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap varianel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh stress,beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, menggunakan Analisis Regresi linear berganda di mana diketahui nilai f_{hitung} sebesar 667,196 > f_{tabel} 3,10 dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 5% (0,00 < 0,05). Dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel stress dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidak mampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan sehingga akan menimbulkan stres pada diri karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Dengan tingginya beban dan stress yang tinggi maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja yang dihasilkan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada unit bisnis pertambangan nikel PT.ANTAM Tbk.pomalaa khususnya di main office maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada unit bisnis pertambangan nikel PT.ANTAM Tbk.pomalaa
2. Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada unit bisnis pertambangan nikel PT.ANTAM Tbk.pomalaa
3. Stres dan Beban Kerja berpengaruh secara (simultan) terhadap Kinerja karyawan pada unit bisnis pertambangan nikel PT.ANTAM Tbk.pomalaa

Dalam penelitian ini di tunjukan dari hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS relase 25*

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson,2012 Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Erlangga

Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita (15th ed.). IN MEDIA

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara,Prabu,Anwar,2013 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung:Remaja Rosdakarya

Martini, Luh Kadek Budi. (2018) *"The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali*." Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA Vol. 5. No.1 Hal : 41-45

Robbins, S.T., & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior, 17th ed. England: Pearson Education*

Robbins,Stephen P.And Mary Coulter,2016.Manajemen,Jilid 1 Edisi 13.Alih Bahasa:Bob Sabran Dan Devri Bardan P .Jakarta :Erlangga

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8 Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Sakti, F. K. A. (2021). Pengaruh Stress Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Haryoto Kabupaten Lumajang**.**

Serepja Panuturi, H. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pandawa Karya Citra *(Doctoral dissertation, Universitas Darma Persada)*.

Siagian, 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Bumi Aksara

Suci Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses, Jakarta.

Sugiyono (2019)statistikan untuk penelitian. Bandung:CV alfabeta

Sugiyono. 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung:CV Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:CV Alfabeta.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Dan Bisnis. Alfabeta. Bandung

Sunyoto, D. (2018). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta*: CAPS (Center For Academic Publishing Service*). Sutrisno,Edy,2016 Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta :Kencana