PENGARUH MANAJEMEN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN KOTA PAREPARE

The Effect Of Workload Management And Work Stress On Employee Performance At The Parepare City Trade Office

Syarifuddin[1], Irin Triastuti2, Tasrif[3]
Email: syarifuddin6798@gmail.com[1], irintriastutifeb@gmail.com[2], tasrifali45@gmail.com[3]
[123]Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Pendekatan yang digunakandalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian iniadalah keseluruhan pegawai Dinas Perdagangan Kota Parepare yang berjumlah 50 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana keseluruhan populasi yaitu 50 orang dijadikan sebagi sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitianini menggunakan angket/kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas instrument penelitian, uji asumsi klasik untuk menguji kualitas data penelitian, dan untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan uji garis kontinum, regresi berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi.Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi21). Secara parsial diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Sedangkan stres pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Secara simultan diketahui beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at the Parepare City Trade Office. The approach used in this study is quantitative. The population in this study is the entire employee of the Parepare City Trade Office which amounts to 50 people and the sample used in this study is a saturated sample where the entire population of 50 people is used as a sample. Data collection techniques in this study used questionnaires. Data analysis techniques in this study use validity and reliability tests to test the quality of research instruments, classical assumption tests to test the quality of research data, and to test research hypotheses using continuum line tests, multiple regression, t-tests, F tests, and Coefficients of Determination. It is partially known that workload has a positive and significant influence on employee performance at the Parepare City Trade Office. Meanwhile, stress has a negative and significant influence on employee performance at the Parepare City Trade Office. It is simultaneously known that workload and work stress have a significant influence on employee performance at the Parepare City Trade Office.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Adrianto dan Haryanto (2010), menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Beban kerja dan stres kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada diri yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hauck et al., (2008) menyatakan bahwa penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja dan meningkatkan stres kerja.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen adalah pemberian beban kerja yang baik dan meminimalkan stres kerja sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain.

Beban kerja dan stres kerja dapat terjadi dalam berbagai konteks organisasi, dengan rutinitas kerja yang cukup padat menuntut pegawai untuk bekerja lebih cekatan tidak terkecuali pada Dinas Perdagangan kota parepare. Kondisi seperti inilah yang kadang akan memicu timbulnya konflik dan stres dalam bekerja dengan semakin banyaknya tugas yang dibebankan membuat pegawai kewalahan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres itu sendiri.

Beban kerja seringkali terjadi pada suatu organisasi atau i ntansi terkait dengan pekerjaan yang dilakukan pada pegawai yang memiliki pekerjaan diluar jam kerja atau lembur. Beban kerja sering terjadi pada dinas perdagangan pada setiap pegawai yang memiliki pekerjaan yang menumpuk. Namun stres kerja juga kadang pula terjadi jika pegawai kurang istirahat dan kurang memanfaatkan waktunya dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja dan stres kerja terjadi karena ada pekerjaan yang terbengkalai jadi dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Perdagangan Kota Parepare. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Dinas Perdagangan Kota Parepare. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai tetap kantor dinas perdagangan kota parepare. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan yang pertama Observasi, observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan atau dalam hal ini instansi pemerintah (lokasi penelitian).yang kedus Interview (wawancara), merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada pimpinan instansi serta pegawai yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti. Yang ketigaKuesioner (daftar pertanyaan), Yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan.

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif berupa data informasi yang berbentuk data dari hasil kuesioner atau pernytaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Editing. Langkah ini dilakukan adalah dengan maksud untuk memeriksa semua data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner (angket) yang telah disebarkan..yang kedua Tabulasi dataTahap selanjutnya setelah proses *editing* dan *coding* selesai adalah tabulasi data melalui penyiapan tabel-tabel kerja yang disesuaikan dengan variabel dan item pertanyaan.yang ketiga Analisis DeskriptifUntuk mendeskripsikan data pada setiap variabel penelitian terutama untuk melihat gambaran secara umum penelitian atau tanggapan responden yang diperoleh melalui kuisioner.

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas adalah uji data yang dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada *Alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* >0,05 berarti data tersebut dapat dikatakan normal. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54968409
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.367
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dari hasil pengujian normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua model persamaan regresi dalam penelitian ini memiliki distribusi data yang normal.

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* pada hasil output regresi berganda. Dasar pengambilan keputusan menurut Saiful Bahri (2018:174) adalah:

1) Apabila nilai VIF > 10,00 dan nilai *Tolerance* < dari 0,10, maka model regresi tersebut terdapat masalah multikolinearitas.
2) Apabila nilai VIF < 10,00 dan nilai *Tolerance* > dari 0,10, maka model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas regresi berganda dengan menggunakan SPSS.25 untuk kedua variabel bebas didapatkan nilai VIF < 10,0 dan nilai *Tolerance* > 0,10, berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.996	1.004
	Stres Kerja	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 1,004 dan variabel stres kerja (X2) juga sebesar 1,004. Kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai Tolerence pada variabel beban kerja (X1) sebesar 0,996 dan variabel stres kerja (X2) juga sebesar 0,996. Kedua variabel independen tersebut memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Dapat dilihat juga pada tabel coefficient di atas, bahwa nilai rentangnya sempit, yaitu pada X1 = 0,996 sampai dengan 1,004. Sedangkan pada X2 juga kebetulan hasilnya sama yaitu X2 = 0,996 sampai dengan 1,004. Karena rentangnya sempit sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedaktoisitas dalam menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heterokedaktisitas dalam model regresi.

2) Jika nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05, maka terjadi gejala heterokedaktisitas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedaktisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.361	2.089		.651	.518
	Beban Kerja	.007	.083	.012	.080	.936
	Stres Kerja	.036	.046	.114	.783	.437

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari masing-masing variabel independen adalah sebesar 0.936 untuk variabel beban kerja, dan 0.437 untuk variabel stres kerja. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai signifikan dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0.05.

Pengujian pada *SPSS* dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Purnomo (2016) mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih besar dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1) Jika nilai sig.(*Defiation For Linearity*) < α (0,05). Maka tidak ada hubungan yang linear antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2) Jika nilai sig.(*Defiation For Linearity*) > α (0,05). Maka ada hubungan yang linear antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	199.747	10	19.975	2.341	.028
		Linearity	125.736	1	125.736	14.738	.000
		Deviation from Linearity	74.010	9	8.223	.964	.484
	Within Groups		332.733	39	8.532		
	Total		532.480	49			

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan anova tabel pada tabel 4 nilai sig. (*Deviation From Linearity*) variabel beban kerja 0,484 lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya bahwa asumsi liniearitas variabel X1 terhadap variabel Y pada model regresi terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	289.580	14	20.684	2.980	.004
		Linearity	101.284	1	101.284	14.594	.001
		Deviation from Linearity	188.296	13	14.484	2.087	.442
	Within Groups		242.900	35	6.940		
	Total		532.480	49			

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan anova tabel pada tabel 5 nilai sig. (*Deviation From Linearity*) variabel stres kerja 0,442 lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya bahwa asumsi liniearitas variabel X2 terhadap variabel Y pada model regresi terpenuhi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independent) yaitu Beban Kerja (X1) dan Stres kerja (X2), terhadap variabel terikat (dependent) Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.247	3.644		4.184	.000
	Beban Kerja	.592	.145	.461	4.077	.000
	Stres Kerja	-.287	.079	-.408	-3.607	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan hasil regresi yang disajikan pada tabel 5.17, maka diperoleh persamaan regresi berganda berikut:

$$Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + e$$
$$Y = 15{,}247 + 0{,}592\ X_1 - 0{,}287\ X_2 + e$$

Keterangan:

a) Konstanta (a) sebesar 15,247 menunjukkan apabila tidak ada variabel indenden, maka kinerja pegawai sebesar 15,247
b) b_1 sebesar 0,592 menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai dari variabel beban kerja sebesar 1 akan diikuti kenaikan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,592 dengan asumsi variabel lain tetap.
c) b_2 sebesar -0,287 menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai dari variabel stres kerjasebesar 1 akan diikuti penurunan nilai dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,287 dengan asumsi variabel lain tetap

Nilai t-hitung diperoleh dari hasil olah data, sedangkan nilai t-tabel diperoleh dari tabel distribusi *t* dengan nilai df= n-k (50 – 2 = 48) dimana *n* adalah jumlah responden sebanyak 50 orang dan *k* adalah jumlah variabel yang diuji secara parsial sebanyak 2. Taraf signifikan/tingkat kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05) uji dua sisi. Berdasarkan tabel 10 menunjukkan :

a) Variabel beban kerja, nilai t-hitung > t-tabel (4,077> 2,010), dan nilai Sig 0,000< 0,025artinya variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
b) Variabel stres kerja, nilai t-hitung > t-tabel (-3,607>-2,010), dan nilai Sig 0,001<0,025 artinya variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji-F ini menurut Syamsul Bahri (2018) adalah:

a) Jika nilai F-hitung < F-tabel atau nilai sig. > α, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan model regresi tidak layak digunakan.
b) Jika nilai F-hitung > F-tabel atau nilai sig. < α, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan model regresi layak digunakan.

Nilai F-hitung diperoleh dari hasil olah data regresi berganda pada hasil olah data, sedangkan nilai F-tabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan signifikansi 0,05uji dua sisi. Berdasarkan nilai numerator df1= k-1 (3-1=2) dan nilai numerator df2 = n-k (50-3=47) dimana *n* adalah jumlah responden dan *k* adalah jumlah variabel.

Tabel 7. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.936	2	106.968	15.783	.000[b]
	Residual	318.544	47	6.778		
	Total	532.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang di tampilkan pada tabel 7, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai karena F-hitung > F-tabel (15,783> 3,99) dan Sig. F hitung < α (0,000 <0,025). Selanjutnya dari hasil analisis data nilai F-hitung, juga memperlihatkan bahwa model regresi layak digunakan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Parepare, yang hasil uji nya diperoleh melalui analisis regresi yang dilakukan. Uji regresi yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus menjawab ketiga hipotesis yang telah diajukan.

1. **Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)Dinas Perdagangan Kota Parepare**

   Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung dengan perhitungan niliai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,592 dan dari hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,077 lebih besar dari t-tabel 2,010 dengan nilai signifikan lebih kecil (0,000 < 0,025) uji dua sisi, maka hipotesis pertama (H_1) diterima. Ini berarti beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi beban kerja, maka semakin baik kinerja pegawainya.

   Hasil tersebut diperkuat dengan perhitunganpengkategorian data yang didapatkan bahwa nilai variabel beban kerja sebesar 1153 berada diantara kriteria sedang ke tinggi (baik) pada garis kontinum. Halini menunjukan bahwa beban kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare masih dalam kategori sedang. Artinya sebagian besar responden masih bisamengendalikan beban kerja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sehingga berdampak pada meningkatkatnya kinerja pegawai.

   Temuan ini juga secara tidak langsung menunjukan bahwa semakin banyak beban kerja yang mampu diselesaikan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Hasil penelitian ini mendukung hasil kajian sebelumnya oleh; Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh(Luturlean & Arfani, 2018) dan (Astuti & Lesmana, 2018) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. **Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)Dinas Perdagangan Kota Parepare.**

   Berdasarkan hasil perhitungan pengkategorian data yang didapatkan bahwa nilai variabel stres kerja sebesar 769 berada diantara kriteria rendah ke sedang pada garis kontinum, artinya tingkat stres yang dialami responden masih dalam kategori rendah. Walaupun masih dalam kategori rendah dan masih bisa dikendalikan, stres kerja dapat mempengaruhi secara negatif kinerja pegawai

   Hasil tersebut diperkuat dengan analisis statistik yang telah dilakukan, diperoleh koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,287 dengan nilai t-hitung yang lebih besar dibanding dengan nilai t-tabel yaitu -3,607>-2,010 dan tingkat signifikan yang lebih kecil (0,001< 0,025) uji dua sisi, yang berarti stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat stres pegawai maka semakin menurun kinerja pegawai, sehingga hipotesis ke dua (H_2) dapat diterima.

   Temuan ini juga secara tidak langsung menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare semakin menurun. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan olehBagus Setiawan Sutowo Putro (2016) dan Riny Chandra, Dody Ardiansyah (2017) yang menyimpulkan bahwa stres kerja kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. **Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan stres Kerja (X_2) secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perdagangan Kota Parepare.**

   Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), di dapat nilai F hitung > F tabel yaitu (15,783> 3,99) dan tingkat signifikansinya (0,000 < 0,025) pengujian dua

sisi. Hal ini menandakan kedua variabel bebas yakni Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Perdagangan Kota parepare. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Luturlean & Arfani, 2018) dan (Astuti & Lesmana, 2018) yang menyimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan dalam mempengaruhi variabel terikat, sebesar 63,4%. Sedangkan sisanya yaitu 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti. Adapun jika dilihat secara parsial seperti yang di tampilkan pada tabel 5.20 masing-masing variabel bebas berkonstribusi sebesar 48,6% untuk variabel beban kerja, sedangkan variabel stres kerja berkonstribusi sebesar 43,6%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut: Secara Parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare. Artinya semakin tinggi beban kerja, maka semakin baik kinerja pegawainya.

Secara parsial stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Parepare, yang berarti Semakin tinggi tingkat stres pegawai maka semakin menurun kinerja pegawai. Seorang pegawai/karyawan yang mengalami stres akan kesulitan dalam mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Tidak heran apabila pegawai/karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara tepat waktu.

Adapun secara simultan beban kerjakerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruih signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas perdagangan Kota Parepare. Besarnya pengaruh variabel beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 63,4% sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan memperluas sempel penelitian sehingga dapat memberikan penelitian yang lebih representatif.
2. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 36,6% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, oleh karena itu diharapkan penelitian selanjutnya juga meneliti variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Arfani dan Luturlean (2018), Penelitian berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom. e-Proceeding of Management: Vol.5, No.2 Agustus 2018.

Ahmad Hannani. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02.

Bagus Setiawan Sutowo Putro (2016), Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat Di Surakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. UMSLibrary.

Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. ANDI. Jogjakarta.

Evi Silviani (2016) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pt.Arnott's Indonesia. Thesis Universitas Negeri Jakarta

Fahmi, Irham (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017. *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Damp*aknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Vol 1. No. 1:Hal 35- 45

Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. Jurnal Ilmiah Manajemen Volume VII, No. 3,, 407 – 428.