

Effect of Workload, Job Stress and Job Training on Employee Performance at Bank BPR BKK Semarang

Aulia Choirunnisa^{1*}, Heri Prabowo², M.Fadjar Darmaputra³
PGRI Semarang University

Corresponding Author: Aulia Choirunnisa aulliachn@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Workload, Work Stress, Job Training

Received : 19 January

Revised : 20, February

Accepted: 22, March

©2023 Choirunnisa, Prabowo, Darmaputra: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

This research was conducted with the aim of knowing the effect of workload, work stress and job training on the performance of Bank BPR BKK Semarang employees. This research uses multiple linear regression analysis method with statistical test tools. The measurements in this study used a Likert scale and then processed the data in this study using the IBM SPSS 25 tool. The results of the study show that the workload variable has a negative and significant effect on employee performance. Work stress variable has a negative and significant effect on employee performance. Meanwhile, the job training variable has a positive and significant effect on employee performance.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR BKK Semarang

Aulia Choirunnisa^{1*}, Heri Prabowo², M.Fadjar Darmaputra³

Universitas PGRI Semarang

Corresponding Author: Aulia Choirunnisa aulliachn@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Pelatihan Kerja.

Received : 19, Januari

Revised : 20, februari

Accepted: 22, Maret

©2023 Choirunnisa, Prabowo, Darmaputra: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPR BKK Semarang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan alat uji statistik. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert kemudian olah data pada penelitian ini menggunakan alat bantu IBM SPSS 25. Hasil pada penelitian bahwasanya variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien maka perusahaan membutuhkan karyawan didalamnya guna mencapai tujuan tersebut. Bukan Cuma dengan peralatan yang modern ataupun sarana prasarana yang memadai untuk mencapai tujuan perusahaan akan tetapi juga tergantung dengan kualitas manusia dalam menjalankan perusahaan (Husin et al., 2021). Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat. Beban kerja menjadi salah satu masalah yang di hadapi oleh semua karyawan. Adanya beban kerja pada perusahaan jangan sampai mengalami kenaikan sehingga dapat mengalami menurunnya potensi kinerja karyawan. Menurut (Gibson, 1993) mengatakan bahwa beban kerja yaitu munculnya rasa tekanan sebagai respon dari dalam diri yang tidak bisa menyesuaikan kondisi, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan *ekstern* (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Adanya stres yang di rasakan oleh karyawan juga termasuk dalam penghambatan suatu kinerja karyawan. Menurut (Dhania, 2012) menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang bisa menimbulkan stress kerja pada karyawan. Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap manusia diseluruh penjuru dunia. Stres yaitu dimana manusia mengalami kondisi tegang dan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Pelatihan karyawan merupakan cara atau upaya guna meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pelatihan karyawan yang diadakan oleh setiap perusahaan secara tidak langsung dapat membantu karyawan agar lebih bertanggung jawab dan juga memahami tentang pekerjaannya. (Susi Marta Tambunan, 2021) mengatakan bahwa dengan diadakannya pelatihan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan membantu mempercepat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Beban Kerja

Beban kerja terdapat 2 tipe yaitu beban kerja 'kuantitatif' yaitu muncul karena banyaknya tugas yang diberikan dan harus selesai dalam waktu tertentu, kemudian untuk beban kerja 'kualitatif' yaitu ketika seseorang itu merasa tidak dapat menyelesaikan tugas atau orang tersebut tidak memiliki ketrampilan maupun potensi dalam bidangnya (Diana, 2019). Menurut Sunarso, (2010) beban kerja yaitu berupa kegiatan yang mesti diselesaikan oleh suatu unit organisasi maupun orang yang memiliki jabatan pada waktu tertentu.

2. Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai bentuk reaksi seseorang yang muncul sebagai respon penyesuaian dari berbagai bentuk tuntutan yang berasal dari dalam maupun luar organisasi dapat menjadi sebuah ancaman yang dapat diukur melalui (1) stres reaction dan (2) demands (Nur, 2013). Menurut (Rivai, 2019) stres kerja yaitu keadaan tegang yang menimbulkan tidak seimbangannya pada fisik dan psikis sehingga dapat berpengaruh pada proses berfikir, emosi dan kondisi seorang.

3. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja yaitu sebuah usaha dalam memperbaiki performa pekerja terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang dijalani Sunyoto, (2012). Menurut (Adianto, 2019) pelatihan yaitu kegiatan pembelajaran yang diadakan untuk karyawan guna memperoleh pengetahuan dan ketrampilan dalam bekerja. Hasil dari adanya pelatihan kerja ini akan membuat hasil kinerja karyawan lebih bagus dan efisiensi kerja sehingga mampu untuk berkontribusi dalam keberhasilan perusahaan.

Hipotesis

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil kinerja karyawan akan berpengaruh jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi, sehingga hasil kerja karyawan akan tidak produktif. Hal ini dapat menghambat kelancaran kerja suatu perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ignatus Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki (2022) menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja yaitu tekanan yang dirasakan atau dialami oleh diri seorang karyawan saat menjalani pekerjaannya. Hal ini juga dapat mengganggu kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan yang kurang dikarenakan mengalami stres kerja sehingga pekerjaan terganggu. Menurut penelitian dari (Widjaja et al., 2021) menghasilkan penelitian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

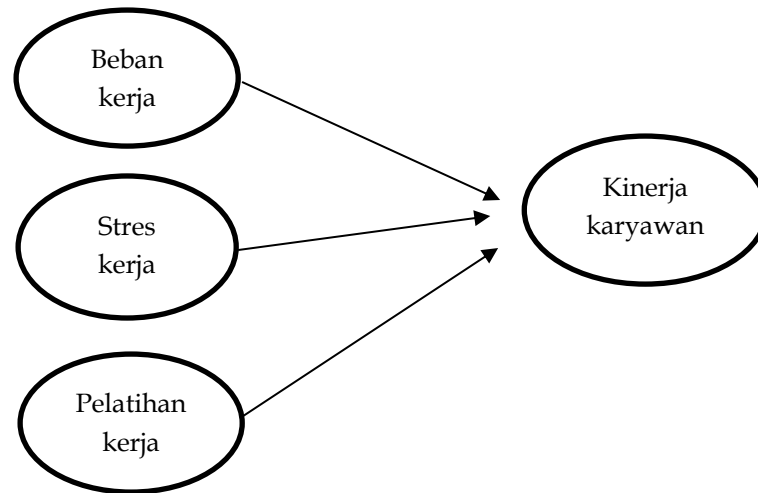
H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan

Di berikannya kegiatan pelatihan kerja ini agar dapat menjadikan karyawan lebih disiplin, rasa tanggung jawab dan lebih produktif dalam bekerja. Ini salah satu cara untuk menjadikan kinerja karyawan lebih efektif. Penelitian dari Lismayanti Gisrang dkk (2021) dengan hasil pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berfikir

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang didapat secara langsung oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner. Teknik kuesioner yaitu mengumpulkan data pada penelitian dengan cara memberikan pertanyaan ataupun pernyataan yang diberikan untuk responden yang sudah dijadikan sampel agar dapat menjawab pertanyaan peneliti (Slameto, 2010). Data primer dalam penelitian ini diambil dari mengisi kuesioner yang di bagiakan kepada karyawan Bank BPR BKK Semarang. Dalam mengukur kuesioner penelitian ini menggunakan metode *skala likert*. Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan mengenai *skala likert* adalah skala untuk mengukur persepsi, pendapat, sikap tiap individu maupun kelompok.

Populasi yaitu keseluruhan dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti agar dapat dipelajari sehingga dapat diambil kesimpulanya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank BPR BKK Semarang. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, keseluruhan karyawan BPR BKK Kota Semarang yang dijadikan populasi pada penelitian ini berjumlah 130 karyawan.

Sample yaitu sebagian dari jumlah maupun karakteristik yang ada di populasi (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan *sampling* menggunakan *nonprobability* dengan jenis *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh yaitu cara untuk memutuskan pengambilan sample apabila seluruh jumlah populasi dijadikan sample. Dikarenakan jumlah populasi yang sedikit sehingga menggunakan keseluruhan jumlah populasi (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu peneliti menggunakan sample sesuai dengan jumlah populasi yang terdapat pada Bank BPR BKK Semarang sejumlah 130 karyawan.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menggunakan uji validitas untuk mengukur keefektifan suatu alat ukur atau media ukur untuk memperoleh data. Alat ukur pada penelitian ini seperti pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Apakah alat ukur tersebut valid atau tidak. Instrument variabel pada kuesioner penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel 5%.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------|------|----------|---------|------------|
| Beban Kerja (X1) | X1 | 0,782 | 0,179 | Valid |
| | X2 | 0,790 | | Valid |
| | X3 | 0,737 | | Valid |
| | X4 | 0,664 | | Valid |
| Setres Kerja (X2) | X1 | 0,689 | 0,179 | Valid |
| | X2 | 0,710 | | Valid |
| | X3 | 0,700 | | Valid |
| | X4 | 0,671 | | Valid |
| | X5 | 0,671 | | Valid |
| Pelatihan Kerja (X3) | X1 | 0,665 | 0,179 | Valid |
| | X2 | 0,663 | | Valid |
| | X3 | 0,734 | | Valid |
| | X4 | 0,676 | | Valid |
| | X5 | 0,697 | | Valid |
| | X6 | 0,670 | | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y1) | Y1 | 0,626 | 0,179 | Valid |
| | Y2 | 0,591 | | Valid |
| | Y3 | 0,769 | | Valid |
| | Y4 | 0,620 | | Valid |
| | Y5 | 0,554 | | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Dari tabel olah uji validitas tersebut menjelaskan hasil tiap pernyataan kuesioner jika r hitung $>$ r tabel dengan nilai lebih dari 0,179 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%). Sehingga dapat diambil kesimpulan nilai dari pernyataan kuesioner tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban dari pernyataan kuesioner selalu konsisten. Instrument variabel pada kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* (r hitung) > t tabel (0,6).

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Hasil | Keterangan |
|----------------------|-------|------------|
| Beban Kerja (X1) | 0,730 | Reliabel |
| Stres Kerja (X2) | 0,720 | Reliabel |
| Pelatihan Kerja (X3) | 0,771 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,628 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

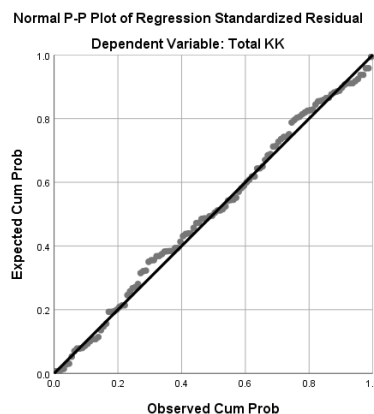
Hasil data dari tabel tersebut menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 setiap variabelnya, sehingga variabel yang diuji dinyatakan reliabel semua.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Data penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Sig > 0,05.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa grafik P-plot sebaran data searah lurus dengan garis diagonal. Sehingga dari grafik tersebut dapat dinyatakan bahwa penelitian mempunyai penyebaran data yang terdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Pada sebuah penelitian terjadinya multikolineritas apabila nilai *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10. Akan tetapi jika nilai *Tolerance* > 0,1 maka tidak ada multikolineritas atau nilai *VIF* < 10.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.379 | 1.619 | | 8.262 | .000 | | |
| | Total BK | -.151 | .070 | -.157 | -2.168 | .032 | .904 | 1.107 |
| | Total SK | -.243 | .063 | -.269 | -3.872 | .000 | .989 | 1.011 |
| | Total PK | .421 | .056 | .547 | 7.567 | .000 | .910 | 1.098 |

a. Dependent Variable: Total KK

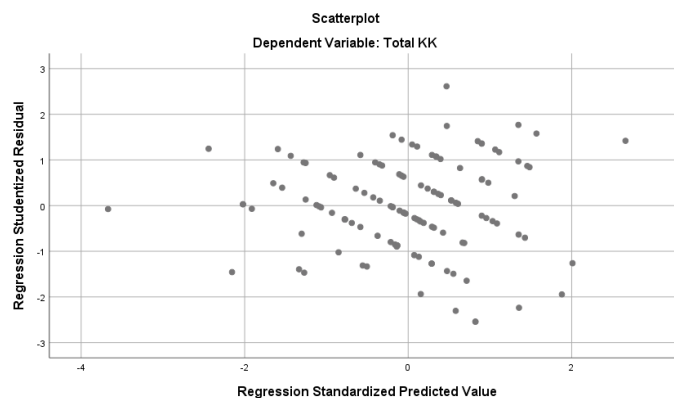
Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Hasil tabel diatas bisa dapata dilihat nilai Tolerance variabel X1, X2, X3 > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka data dalam penelitian ini tidak adanya multikolineritas antar variabel independent.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dilihat menggunakan gambar *Scatterplots* untuk mengetahui terjadi tidaknya heteroskedastisitas. Pada hasil penelitian ini dapat dilihat gambar hasil dari *Scatterplot* yaitu :

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Dari hasil gambar *Scatterplots* diatas, dapat dilihat dari penyebaran titik - titik tersebut, maka pada penelitian ini model regrensi tidak terjadi heteroskedastisitasini.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Linier Berganda

Uji ini dilakukan agar mengetahui ada tidaknya pengaruh pada Beban kerja (X1), Stres kerja (X2), dan Pelatihan kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.379 | 1.619 | | 8.262 | .000 | | |
| | Total BK | -.151 | .070 | -.157 | -2.168 | .032 | .904 | 1.107 |
| | Total SK | -.243 | .063 | -.269 | -3.872 | .000 | .989 | 1.011 |
| | Total PK | .421 | .056 | .547 | 7.567 | .000 | .910 | 1.098 |

a. Dependent Variable: Total KK

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Hasil dari tabel 4.10 diatas sesuai dengan rumus persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu :

$$Y = 13.379 - 0,151X_1 - 0,243X_2 + 0,421X_3 + e$$

Berikut hasil penjelasan dari rumus tersebut :

1. Nilai konstanta sebesar 13.379 menjelaskan apabila variabel beban kerja, stress kerja dan pelatihan kerja maka kinerja karyawan bernilai 13.379.
2. Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja karyawan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,151 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan setiap penurunan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan -0,151. Apabila beban kerja semakin naik maka akan terjadi penuruna pada kinerja karyawan.

3. Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stres kerja dengan nilai koefisien regresi sejumlah - 0,243 yang menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan setiap penurunan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,243. Apabila stres kerja mengalami kenaikan akan berdampak terjadinya penurunan pada kinerja karyawan.

4. Pelatihan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebanyak 0,421 dimana menandakan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan setiap peningkatan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,421.

b. Uji Parsial (T)

Pengujian parsial digunakan untuk memahami pengaruh secara parsial antara variabel dependent dan independent dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05.

Tabel 5 Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 13.379 | 1.619 | | 8.262 | .000 | | |
| | Total BK | -.151 | .070 | -.157 | -2.168 | .032 | .904 | 1.107 |
| | Total SK | -.243 | .063 | -.269 | -3.872 | .000 | .989 | 1.011 |
| | Total PK | .421 | .056 | .547 | 7.567 | .000 | .910 | 1.098 |

a. Dependent Variable: Total KK

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas dengan kesimpulan seperti berikut :

1) Beban Kerja (X1)

Untuk variabel Beban Kerja diperoleh nilai signifikan sejumlah $0,032 < 0,05$ serta memiliki nilai t hitung sejumlah $-2.168 < 1.980$. sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2) Stres Kerja (X2)

Dari variabel Stres Kerja terdapat nilai signifikan sejumlah $0,00 < 0,05$ serta memiliki nilai t hitung sejumlah $-3.872 < 1.980$. Kesimpulan dari hasil tersebut bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

3) Pelatihan Kerja (X3)

Variabel Pelatihan Kerja terdapat nilai signifikan sejumlah $0,00 < 0,05$ serta memiliki nilai t hitung sejumlah $7.567 > 1.980$. kesimpulan yang didapat yaitu variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Melakukan pengujian ini untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .669 ^a | .447 | .433 | 1.27829 |

a. Predictors: (Constant), Total PK, Total SK, Total BK

b. Dependent Variable: Total KK

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Pada hasil diatas dapat dilihat bahwa uji koefisien determinasi memiliki nilai *Adjusted R* sebesar 0,447 dimana peran variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 44,7%. Sementara sisanya sebanyak 55,3% berasal dari variabel lainya seperti Lingkungan Kerja, Motivasi, Konflik Kerja dan Kompensasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwasanya variabel Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan tersebut diketahui besarnya nilai *t* hitung pada tabel 5 sebanyak $-2,168 < 1,980$ untuk nilai signifikansinya sebanyak $0,32 < 0,05$. Kesimpulan yang didapat yaitu variabel Beban Kerja rendah maka akan semakin tinggi tingkat variabel Kinerja Karyawan. Apabila dalam Beban Kerja memiliki target kerja, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan yang tinggi maka akan menurunkan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian dalam kinerja seorang karyawan. Sehingga Hipotesis 1 diterima yaitu Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Seperti penelitian dari Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani (2019) yang telah melaksanakan penelitian dengan hasil Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian diatas diketahui bahwasanya variabel Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian diatas terdapat besaran dari nilai *t* hitung yaitu sejumlah $-3,872 < 1,980$ dan nilai signifikansinya sejumlah $0,00 < 0,05$. Dengan demikian apabila tingkat variabel Stres Kerja turun maka variabel Kinerja Karyawan akan tinggi. Stres kerja terbentuk karena adanya tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi yang tinggi, struktur organisasi yang berat dan kepemimpinan organisasi yang memberikan tekanan dalam kerja tinggi dapat berdampak pada kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian akan menurun. Dalam hal ini maka Hipotesis 2 diterima yaitu variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini sama seperti dengan penelitian milik (Rai Adi, Agung Dwi dan Ni Putu Ayu 2022) dengan hasil yang menjelaskan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil diatas didapati bahwasanya variabel Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini memiliki nilai t hitung sebanyak $7,567 > 1,980$ dan memiliki nilai signifikan sebanyak $0,00 < 0,05$. Kesimpulan yang didapat pada penelitian ini yaitu apabila variabel Pelatihan Kerja tinggi maka akan semakin tinggi juga variabel Kinerja Karyawan. Pelatihan yang terbentuk dari instruktur yang handal, peserta yang antusias, materi yang baik, metode yang menarik, tujuan pelatihan yang tepat sasaran dan juga sasaran yang sudah ditetapkan mampu mempengaruhi peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian pada diri karyawan. Maka Hipotesis 3 diterima yaitu variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Seperti hasil penelitian dari (Sunarto, 2022) menjelaskan dari hasil yang didapat bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawa.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dilihat dari hasil olah data didapatkan yaitu nilai t hitung sebanyak $-2,168$ dan nilai signifikansinya sebanyak $0,032$. Dari hasil tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variabel Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dijelaskan bahwa hasil nilai t hitung sebanyak $-3,872$ dan nilai signifikansinya sebanyak $0,00$. Kesimpulannya yaitu bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Pelatihan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana dibuktikan melalui besaran nilai t hitung yaitu $7,567$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Perusahaan lebih baik memikirkan kesejahteraan atau Kesehatan mental bagi para karyawan. Seperti pemberian tugas untuk setiap karyawan sesuai dengan kemampuannya selain itu juga lingkungan kerja yang bagus sehingga tidak menimbulkan stres kerja pada karyawan dikarenakan hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kinerja karyawan. Selain itu adanya pelatihan kerja yang menarik untuk para karyawan supaya dapat mengikuti pelatihan dengan nyaman dapat juga meningkatkan kinerja pada karyawan tersebut.

PENELITIAN LANJUTAN

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menjadi dasar untuk meneliti mengenai kinerja karyawan. Selain itu saat melakukan penelitian selanjutnya bisa untuk menambahkan variabel lain seperti Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi yang mampu berpengaruh untuk Kinerja Karyawan dan menggunakan responden atau objek yang berbeda supaya lingkup penelitian menjadi luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterimakasih kepada orang tua dan seluruh pihak yang mendukung penelitian ini. Kepada bapak Dr.Heri Prabowo, S.E., M.M dan bapak M.Fadjar Darmaputra, S.E., Kom yang sudah membimbing penulis dengan baik sehingga penelitian ini dapat selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia(PERSERO)Tbk. *Prosiding Seminar Nasional Humanis*, 499-509.
- Dhanial, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 193-205.
- Gibson, I. dan D. (1993). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (5th ed.). Erlangga.
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1-8.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Husin, H., Nurwati, N., & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1).
- Kurniawan, I. S., & al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104-110.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).

- Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(2), 64-74.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabet.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 04(1), 72-79.
- Sunarto, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kekal Jaya Makmur Tangerang. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(1), 27-36.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Susi Marta Tambunan. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Akademi Pariwisata Medan Hotel School Medan. *JURNAL AKUNTANSI, MANAJEMEN DAN ILMU EKONOMI*, 01(1), 5562.
- Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., & Mubarok, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Perdana Java Creative Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 83-94.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *EMAS*, 3(8), 190-199.