

JPRO

Vol. 5 No. 1 Tahun 2024

E-ISSN: 27755967

PENGARUH WORK OVERLOAD DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO2000

Angel Valencia¹, Micheline Rinamurti²

Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia^{1,2}

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Angel Valencia

E-mail: angelvalenciaaaa08@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze work overload and work stress on employee performance. The approach used in this research is quantitative. The population in this study were all Auto2000 employees while the sample of this study amounted to 88 employees. The data analysis technique used in this research is quantitative, namely instrument quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, partial test, and model feasibility test. Data processing using SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) for windows. The results of this study indicate that Work Overload significantly has a negative effect on Employee Performance. Meanwhile, Job Stress has no significant effect on Employee Performance. Simultaneously Work Overload and Job Stress have no effect on Employee Performance.*

Keywords: *Work Overload, Work Stress, Employee Performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis work overload dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Auto2000 sedangkan sampel penelitian ini sebesar 88 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, dan uji kelayakan model. Pengolahan data menggunakan SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Overload secara signifikan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Work Overload dan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.*

Kata kunci: *Work Overload, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aset utama perusahaan, dikarenakan sangat penting untuk menentukan arah serta keberhasilan perusahaan. Seringkali, organisasi dituntut untuk dapat mengembangkan kualitas sumber daya yang dimilikinya dan hal ini tergantung pada seberapa baik organisasi tersebut dapat mendukung serta memenuhi aspirasi karyawannya. Menurut Ngantung (2015), untuk menghasilkan organisasi yang lebih baik, organisasi perlu mengoptimalkan potensi SDM.

Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari manajemen dengan mendalami hubungan serta peran individu di dalam organisasi. Dalam persaingan suatu organisasi, perkembangan yang ada sangatlah penting, sehingga organisasi harus memiliki strategi yang baik untuk mempertahankan keberhasilannya, namun tidak hanya mempertahankannya saja tetapi juga mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia. Seringkali, organisasi diharapkan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya, sehingga dengan memiliki SDM yang baik pastinya akan memaksimalkan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas kerja yang mereka lakukan saat melaksanakan tugas mereka (Mangkunegara, 2012). Kinerja termasuk dalam perilaku nyata yang ditunjukkan melalui prestasi kerja yang dilakukan karyawan sesuai posisinya di dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan perolehan hasil kerja karyawan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan termasuk tujuan, sasaran dan standar yang ditentukan, karyawan dapat meraih keberhasilan yang diharapkan jika mereka melakukan kinerja yang baik atau tinggi. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, hal itu dapat merugikan perusahaan (Ardiani, 2017). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu menganalisa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Work Overload adalah komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi terkadang menuntut karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam kurun yang telah ditentukan untuk tercapainya target yang ditetapkan dan menyebabkan karyawan mendapatkan terlalu banyak tugas. Work Overload

adalah kondisi ketika pekerjaan harus segera diselesaikan dengan menghasilkan output serta memerlukan konsentrasi tinggi. Keadaan ini melebihi kemampuan seseorang, sehingga sulit bagi karyawan untuk mengontrol beban kerja mereka (Gitosudarmo & Basri, 2012).

Stres di tempat kerja adalah komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja pekerja. Stres kerja menurut Mangkunegara (2011:179) adalah jenis tekanan yang dirasakan seseorang apabila tuntutan yang dihadapi melebihi kekuatan. Seringkali, stres merupakan bagian yang tidak bisa dihindari dari kehidupan ini dan akan terjadi apabila individu merasakan beban yang dianggap memberatkan. Aset

terpenting suatu perusahaan merupakan karyawan, sehingga produktivitas organisasi sangat bergantung pada karyawan, sehingga diperlukan kenyamanan agar tidak menimbulkan stres kerja. Setiap karyawan mampu merasakan tingkat stress yang berbeda, dimana mampu memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya, stres kerja dapat mendorong individu untuk berpikir lebih kreatif, dimana pekerjaan dianggap sebagai tantangan dan bukan sesuatu yang besar. Kemudian, stress mampu memotivasi diri sendiri untuk dapat bekerja lebih giat dan membantu individu mengatur waktu yang dimilikinya. Selain dampak positif, stress kerja dapat menimbulkan efek negatif seperti menurunnya performa kerja serta kecemasan berlebih yang menimbulkan tidak terselesaikannya pekerjaan. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan dan hal ini seringkali terjadi, dimana karyawan terlalu disibukkan dengan tenggat penyelesaian, tuntutan peran yang beragam dan bertentangan, work overload dan tantangan lain yang meningkatkan stres dan menjadi faktor sulit untuk dihindari oleh karyawan.

PT Astra Internasional Tbk mengelola semua layanan Auto2000, yang mencakup penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang bagi Toyota. Didirikan sebagai Astra Motor Sales pada tahun 1975, Toyota berganti nama menjadi Auto2000 pada 1989, Auto2000 saat ini adalah penjual Toyota terbesar di Indonesia, menjual sekitar 70% dari semua penjualan Toyota. Selama operasinya, Auto2000 bekerja sama dengan PT. Toyota Astra Motor sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek Toyota, menjadikannya salah satu pendiri dealer resmi Toyota. Komitmennya

terhadap kepuasan pelanggan dan fokusnya pada layanan berkualitas tinggi telah membantu reputasi dan kesuksesannya.

Perencanaan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan mampu membahayakan kinerja yang dihasilkan karyawan, karena work overload mengurangi keakuratan dan keselamatan kerja. Tekanan pekerjaan seperti harus memenuhi target penjualan dan laporan perusahaan tepat waktu dapat mempengaruhi kinerja karyawan Auto2000. Jika karyawan tidak memenuhi tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan malas untuk bertanggung jawab. Perusahaan memiliki reputasi tinggi sebagai salah satu produsen mobil terkemuka, Auto2000 tidak hanya menjual produk tetapi juga menyediakan layanan perawatan, sehingga membutuhkan sumber daya manusia terbaik untuk bersaing dalam kualitas layanan dan memajukan bisnis. Namun tentunya kinerja karyawan tidak selalu ideal, Auto2000 menyadari pentingnya karyawan bagi operasional perusahaan, dan membantu penjualan melalui pemasaran.

Data yang dikumpulkan dari Auto2000 menunjukkan rata-rata realisasi penjualan sebesar 94% dari Januari hingga Desember. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target perusahaan sebesar 100%, yang dapat disebabkan oleh kurangnya tenaga kerja, tugas yang terlalu menuntut, dan kurangnya motivasi, yang mengakibatkan penurunan kinerja. Lalu, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Auto2000, fenomena ini terjadi yang dimana work overload sendiri dikarenakan adanya tekanan target penjualan yang telah ditetapkan sedangkan stres kerja tekanan yang berasal dari komplain customer hingga karyawan merasa stres menghadapi pekerjaan dan kinerja yang ada pada Auto2000 baik, produktif, dan disiplin dalam mencapai target.

Menurut penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Anjani (2022) yang berjudul "Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan", kinerja karyawan memiliki dampak positif terhadap beban kerja. Hasil penelitian Faradilla (2022) "Pengaruh Work Overload, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara"

menunjukkan bahwa beban kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Massie (2018) "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado" menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Almadilla (2017) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Seksi Wilayah II Pekanbaru – Riau" yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dan melakukan penelitian pada Auto2000.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang banyak menggunakan angka. Dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data, dan penyajian hasilnya (Arikunto 2006: 12). Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dan pernyataan. Kuesioner, menurut (Sujarweni, 2020:94), adalah metode pengumpulan data yang melibatkan sejumlah pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada responden. Studi ini menggunakan Google Forms dan skala Likert. Peneliti melakukan penelitian mereka di populasi. Menurut Bungin (2000: 40), populasi dapat digunakan sebagai sumber data dalam penelitian. Karena itu, populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan Auto2000. Sampel penelitian adalah bagian populasi yang sangat penting untuk kelancaran penelitian.

Sampel yang digunakan didasarkan pada data yang mungkin mewakili populasi secara keseluruhan. Sehingga, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu snowball sampling. Margono (2004) menyatakan bahwa metode pengambilan sampel adalah metode untuk menentukan ukuran sampel yang tepat untuk data penelitian.

3. HASIL PENELITIAN

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Work Overload	Saya mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus setiap harinya.	.606**	.2096	Valid
	Saya bertanggung jawab atas beberapa proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan.	.534**	.2096	Valid
	Saya merasa jumlah tugas yang diberikan terlalu banyak dengan waktu yang terbatas.	.543**	.2096	Valid
	Saya diberikan pekerjaan yang seharusnya diberikan dua orang tetapi saya kerjakan sendiri.	.602**	.2096	Valid
	Beban kerja yang berlebihan menimbulkan rasa bosan, lelah dan jenuh.	.592**	.2096	Valid
	Saya dituntut harus mengerjakan tugas sebaik mungkin dalam kondisi apapun.	.589**	.2096	Valid
	Saya harus membawa pulang pekerjaan kerumah agar dapat mengejar waktu.	.524**	.2096	Valid
	Saya merasa jam kerja yang diberikan terlalu tinggi dan melewati SOP.	.565**	.2096	Valid
Stress Kerja	Saya selalu merasa kelelahan setiap melakukan proses pekerjaan.	.478**	.2096	Valid
	Perusahaan menetapkan standar pekerjaan yang terlalu tinggi.	.471**	.2096	Valid
	Tuntutan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	.454**	.2096	Valid
	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan atasan dalam melakukan pekerjaan.	.477**	.2096	Valid
	Saya kurang semangat dalam bekerja dikarenakan adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan.	.483**	.2096	Valid
	Saya tidak konsentrasi dalam bekerja karena memiliki masalah keluarga maupun konflik dengan atasan.	.474**	.2096	Valid
	Saya merasa tidak ada kejelasan peran dan tanggung jawab dari tiap karyawan.	.466**	.2096	Valid
	Uraian pekerjaan (<i>job description</i>) yang ditetapkan perusahaan, sudah sesuai dengan struktur organisasi.	.479**	.2096	Valid
Sikap pimpinan menjadikan suasana perusahaan tidak kondusif.	.483**	.2096	Valid	
Saya merasa tegang karena atasan selalu	.483**	.2096	Valid	

PENGARUH WORK OVERLOAD DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
AUTO2000

	mengawasi pekerjaan saya.			
Kinerja Karyawan	Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan.	.394**	.2096	Valid
	Saya dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.	.477**	.2096	Valid
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, sehingga mampu mencapai target yang diharapkan perusahaan.	.641**	.2096	Valid
	Saya selalu menyelesaikan tuntutan pekerjaan, meskipun pimpinan sedang tidak ada.	.654**	.2096	Valid
	Saya menjunjung tinggi kedisiplinan saat jam kerja dimulai.	.379**	.2096	Valid
	Saya bersedia lembur kerja, jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	.564**	.2096	Valid
	Pekerjaan yang dibuat selalu ditolak oleh atasan karena dianggap kurang layak.	.348**	.2096	Valid
	Dengan adanya kerja tim, maka tuntutan pekerjaan mudah terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	.376**	.2096	Valid
	Saya melakukan sesuatu yang membantu tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu.	.585**	.2096	Valid
	Saya mampu mengembangkan ide dan mengerjakan pekerjaan dengan baik.	.453**	.2096	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel work overload, stres kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Rhitung yang lebih besar dari Rtabel yaitu 0,2096. Sehingga, pernyataan kuesioner ini dapat dinyatakan valid.

b) Uji Reabilitas

Kriteria suatu data dapat dikatakan reliabel dalam uji reliabilitas bila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 (Arikunto dalam Amanda dkk, 2019).

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
<i>Work Overload</i>	.700	8	Reliabel
Stres Kerja	.613	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	.636	10	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

PENGARUH WORK OVERLOAD DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
AUTO2000

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel work overload memiliki nilai cronbach's Alpha > 0,6 yaitu sebesar 0.700 dengan pernyataan sebanyak 8 butir sedangkan stres kerja dengan nilai cronbach's Alpha > 0,6 yaitu sebesar 0.613 dengan pernyataan sebanyak 10 butir lalu variabel kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's Alpha > 0,6 yaitu sebesar 0.636 dengan pernyataan sebanyak 10 butir. Dengan demikian, item kuesioner dianggap dapat diandalkan untuk mengukur work overload, stres kerja dan kinerja karyawan dikarenakan nilai cronbach's Alpha > 0,6.

c) Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75673224
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.054
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.143 ^c

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, uji normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dinyatakan bahwa data terdistribusi normal, dikarenakan nilai signifikasinya >0,05 yaitu sebesar 0.143.

d) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	48.951	5.401		9.064	.000		
	TOTALX1	-.251	.107	-.248	-2.340	.022	.986	1.015
	TOTALX2	.028	.113	.026	.248	.805	.986	1.015

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, variabel work overload dan stres kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.015 < 10. dengan nilai tolerance sebesar 0.986 > 0,1. Maka, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas

pada variabel Work Overload (X1) dan Stres Kerja (X2).

e) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-4.263	3.221		-1.324	.189		
	TOTALX1	.123	.064	.204	1.918	.058	.986	1.015
	TOTALX2	.060	.067	.094	.889	.377	.986	1.015

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, uji signifikansi pada work overload sebesar 0.058 sedangkan stress kerja sebesar 0.377, sehingga menunjukkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi > 0,05.

f) Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.951	5.401		9.064	.000
	TOTALX1	-.251	.107	-.248	-2.340	.022
	TOTALX2	.028	.113	.026	.248	.805

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 48.951 - 0.251 X1 + 0.028 X2$$

Keterangan :

- Nilai konstanta sebesar 48.951 menunjukkan bahwa variabel Work Overload (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak dilakukan atau sama dengan 0, maka besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 48.951.
- Koefisien regresi sebesar - 0.251 menunjukkan bahwa Work Overload (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya kenaikan Work Overload (X1) sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar - 0.251.
- Koefisien regresi sebesar 0.028 menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya kenaikan Stres Kerja (X2) sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Kinerja Karyawan

PENGARUH WORK OVERLOAD DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
AUTO2000

(Y) meningkat sebesar 0.028.

g) Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 7. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	48.951	5.401		9.064	.000
	TOTAL.X1	-.251	.107	-.248	-2.340	.022
	TOTAL.X2	.028	.113	.026	.248	.805

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui penjelasannya sebagai berikut :

- Variabel Work Overload (X1) menunjukkan nilai signifikan thitung sebesar $-2.340 > t_{tabel} 1.9876$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.022 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari Work Overload terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel Stress Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikan thitung sebesar $0.248 < t_{tabel} 1.98793$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.805 > 0,05$ berarti Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

h) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.610	2	21.305	2.739	.070 ^b
	Residual	661.163	85	7.778		
	Total	703.773	87			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan uji ANOVA, nilai Fhitung yang diperoleh sebesar $2.739 < F_{tabel} 3.10$ dengan nilai $F_{sig} 0,070 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak, dapat diartikan bahwa Work Overload (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

i) Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.246 ^a	.061	.038	2.789

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0.038. Artinya 3,8% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *Work Overload* (X1) dan Stress Kerja (X2) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Work Overload (X1) terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pada variabel *work overload* seluruh pernyataan uji validitas dinyatakan valid karena diperoleh nilai signifikansi < 0,05 dan uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's Alpha > 0,6. Pada pengujian asumsi klasik, uji normalitas terdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0.143 > 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.058 sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi > 0,05. Kemudian, uji multikolonieritas memiliki nilai VIF sebesar 1.015 < 10. Lalu, pada ada nilai tolerance sebesar 0.986 > 0,1. Maka, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada variabel Work Overload (X1). Dari hasil analisis uji t diperoleh bahwa variabel work overload secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan hasil thitung - 2.340 > ttabel 1.66298 dan nilai signifikansi 0.022 < 0,05 yang berarti Work Overload (X1) secara signifikan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan Takuma Kimura, Belen Bande, Pilar Fernandez-Ferrin (2018) yang menyatakan bahwa work overload berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gibran, Suryani (2019) yang menunjukkan hasil negatif sebesar -0,362 dan signifikan.

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pada variabel stres kerja seluruh pernyataan uji validitas dinyatakan valid karena diperoleh nilai signifikansi $< 0,05$ dan uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's Alpha $> 0,6$. Pada pengujian asumsi klasik, uji normalitas terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,143 > 0,05$. Hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,377$ sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi $> 0,05$. Kemudian, uji multikolonieritas memiliki nilai VIF sebesar $1,015 < 10$. Lalu, nilai tolerance sebesar $0,986 > 0,1$. Maka, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada variabel Stres Kerja (X2).

Dari hasil analisis uji t diperoleh bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil thitung $0,248 < ttabel 1,98793$ dengan nilai signifikansinya $0,805 > 0,05$. Hal ini berarti stres kerja bukanlah variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan (Mahardiani, 2013) dan (Ahmad, 2019) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Faradilla, 2022) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Work Overload (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh Work Overload dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 dari uji ANOVA, diperoleh nilai Fhitung $2,739 < Ftabel 3,10$ dengan nilai F sig $0,070 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak, dapat diartikan bahwa Work Overload (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lalu, nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) diperoleh sebesar $0,038$. Artinya $3,8\%$ variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Work Overload (X1) dan Stress Kerja (X2) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan berbagai bentuk pengujian diantaranya uji parsial, uji kelayakan modal, dan lainnya terhadap Pengaruh Work Overload dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 maka ditarik kesimpulan bahwa Work Overload secara signifikan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. REFERENSI

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. Natasya., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1), 22–35. Retrieved from
- Amela L.S, 2018. Pengaruh Role Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi pada PT Surya Raya Lestari II di Kabupaten Mamuju Tengah. Sulawesi Barat
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 547-551.
- Astianto, Anggit dan Suprihadi, Heru. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3, No.7, 2014. pp 12-22
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 10– 20.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–4