

## **Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat**

**Gina Fitria Sukma<sup>1</sup>, Sri Suwarsi<sup>2\*</sup>**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ginafitriasukma@gmail.com<sup>1</sup>, dr.srisuwarsi@gmail.com<sup>2\*</sup>

**Abstract.** In striving for good company performance, human resources are the core role in making and implementing rules, innovations, real and direct action. This study aims to determine the direct effect of workload on employee performance, and to determine the indirect effect of workload on performance through work stress as an intervening variable in employees of PT Adira Dinamika Multi Finance Regional West Java. This study aims to determine the level of workload, work stress, and employee performance and the direct and indirect effects of workload on employee performance of PT Adira Dinamika Multi Finance Regional West Java. The data used in this study were obtained through a questionnaire method. A total of 34 questionnaires were submitted to employees of PT Adira Dinamika Multi Finance Regional West Java. The data were processed using path analysis techniques. The results showed that the workload of employees of PT Adira Dinamika Multi Finance Regional West Java was clarified as high, the work stress experienced by employees of PT Adira Dinamika Multi Finance Regional West Java was clarified as low, and the performance of employees of PT Adira Dinamika Multi Finance Regional West Java was clarified as high. Then there is an insignificant direct effect of workload on employee performance, and there is a significant indirect effect of workload on employee performance through work stress. It is proven that there is an insignificant effect of workload on employee performance. Furthermore, there is a significant positive indirect effect between workload on employee performance through job stress

**Keywords:** *Workload, Work Stress, Employee Performance.*

**Abstrak.** Dalam mengusahakan kinerja perusahaan yang baik, sumber daya manusia merupakan peran inti dalam membuat dan menjalankan aturan, inovasi, aksi secara nyata dan langsung. Salah satunya dengan memperhatikan beban kerja dan stres kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan dan pengaruh langsung maupun tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner. Sebanyak 34 kuesioner disampaikan kepada karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat. Data diolah dengan menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat terklarifikasi tinggi, stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat terklarifikasi rendah, dan kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat terklarifikasi tinggi. Lalu adanya pengaruh langsung yang tidak signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Dibuktikan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat pengaruh tidak langsung yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.*

## A. Pendahuluan

Sebuah perusahaan pada dasarnya menginginkan kemajuan demi mencapai tujuan perusahaan yang dibuat bersama. Dalam mengusahakan kinerja perusahaan yang baik, sumber daya manusia merupakan peran inti dalam membuat dan menjalankan aturan, inovasi, aksi secara nyata dan langsung. Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya atau tenaga kerja yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Menurut (Susan, 2019) Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Peran Manajemen SDM membantu karyawan memaksimalkan kapasitas kemampuannya saat bekerja agar dapat meminimalisir kendala yang dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam perusahaan, (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan Kinerja menurut (Suyadi, 2008) dikutip dari Bayu; “Kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah Performance”, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Namun ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun, salah satunya beban kerja dan dampaknya terhadap stress sebagai salah satu faktor yang menurunkan kinerja khususnya di tempat kerja. Dalam menghadapi masalah stres tersebut, Manajer SDM menanggulangi stres kerja yang berlebih pada karyawan salah satunya dengan mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. Menurut Cooper dalam Dhania (2010) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja dibagi dua, yang berasal dari faktor eksternal dan internal, salah satu faktor yang berasal dari eksternal adalah beban kerja. Stress di tempat kerja disebabkan 39% beban kerja, 31% isu hubungan antar karyawan, 31% kehidupan pribadi, dan 6% jaminan kerja (The American Institute of Stress, 2022). Sedangkan menurut (Kumar, 2011) menemukan bahwa beban kerja dan gaya manajemen merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan stres di kalangan karyawan. Dari semua data di atas menunjukkan bahwa beban kerja sangat mungkin menjadi faktor terbesar pemicu stress di tempat kerja.

Beban kerja menurut Haryanto (dalam Wahdaniah, 2018) merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Menurut (Kusuma, 2014) dan (Jovian, 2017) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara signifikan, menurut (Batubara, 2011) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara langsung dan signifikan, dan berpengaruh negatif pada kinerja karyawan secara tidak langsung yaitu melalui stress kerja sebagai variabel intervening, Menurut (Mahfudz, 2017) beban kerja dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan secara langsung dan berpengaruh negatif secara tidak langsung melalui stress kerja, menurut (Masruri, 2012) beban kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja melalui stress kerja, namun variabel stress kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Karena adanya perbedaan hasil penelitian yang bervariasi yang dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya, mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja membuat penulis tertarik untuk meneliti ulang hal tersebut.

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan divisi operasional di PT. Adira Multi Finance Regional Jawa Barat. Dalam momentum pemulihan ekonomi nasional ini perusahaan Leasing di Indonesia akhirnya menemukan titik cerah, sehingga perusahaan berupaya meningkatkan pelayanan dan mutu agar tetap memberikan yang terbaik. PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk

(ADMF) mencatatkan laba bersih di periode 2022 sebesar Rp 1,6 triliun. Angka itu tumbuh 32% dibandingkan tahun sebelumnya. Adapun kinerja ini dihasilkan berkat aktivitas masyarakat yang berangsur-angsur meningkat pasca pandemi COVID-19. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada salah satu karyawan divisi operasional menyebutkan kenaikan tersebut berdampak juga pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat sehingga menyebabkan kenaikan Beban kerja. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung juga secara tidak langsung, melalui variabel intervening yaitu stres kerja.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional PT. Adira Dinamika Multi Finance”.

## **B. Metodologi Penelitian**

### **1. Beban kerja**

Pendapat Meshkati dalam Zaki dan Marzolina (2016) mengenai beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu sesuai dengan tanggungjawabnya. Menurut Soleman (2011) ada beberapa faktor beban kerja yang berasal dari faktor eksternal dan internal.

### **2. Stress kerja**

Menurut Sondang P. Siagian (2014:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Robbins dan Judge (2017:597), menyatakan stres kerja merupakan: “Sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu itu berada. Menurut Koesomowidjojo (2017) perlu adanya indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja dari pekerja mengemban tugasnya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Kondisi Kerja 2) Waktu Kerja, dan 3) Target pekerjaan.

### **3. Kinerja**

Kinerja Kinerja yang disampaikan Emron Edison (2016) menurutnya kinerja adalah hasil yang ada pada suatu proses yang memberikan acuan dan ukuran selama periode tertentu yang berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014), Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Prasadia Ricardianto (2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang Tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Dengan berbagai definisi yang ada dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan waktu yang telah ditentukan dan berkaitan dengan suatu tugas dan kewajiban karyawan dalam mengerjakan tugasnya yang diberikan perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Dessler (2006) kinerja adalah suatu prestasi actual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan menurut Dessler (2006) adalah 1)

Kualitas 2) Produktivitas 3) Keterpercayaan 4) Kebebasan. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan suatu survei yang dilakukan terhadap karyawan tetap departemen operasional PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat. Metode yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dihimpun melalui penyebaran kuesioner yang telah disiapkan sebelumnya lalu menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut dengan menghubungkan variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja melalui pengujian hipotesis kemudian dilakukan uji statistik untuk mendapatkan hasil dari data-data tersebut yang dapat memberikan penjelasan tentang penelitian ini.

Penelitian dilaksanakan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta no.380, Jatisari, Bandung. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap departemen operasional PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat yang berjumlah 34 karyawan. Penelitian ini menggunakan probability sampling, jenis pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan simple random sampling. Maka, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 34 karyawan tetap departemen operasional. Pada penelitian ini terdapat variabel independen beban kerja (X), sedangkan variabel intervening stres kerja (Z) dan variabel dependent adalah kinerja (Y).

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka Teknik analisis yang akan digunakan adalah Analisis Jalur. Dengan menggunakan *path analysis* maka tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan di antara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dokumentasi dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun angket ini adalah lima skala likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju) untuk pertanyaan yang bersifat positif, dan skala 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (tidak setuju), 4 (sangat tidak setuju) untuk pertanyaan yang bersifat negatif. Suatu instrument dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dengan kata lain mampu memperoleh data dari variabel yang diteliti (Simamora, 2002:58-59). Menurut Supriyanto & Machfudz (2010:250) reabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) > 60 % maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### **Pengaruh secara langsung beban kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefisien Beta* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian -0.639 dengan nilai signifikan (0.184) lebih besar dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Monika (2014) yang menyatakan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, tapi menurut Astianto (2014) di dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa beban kerja dapat berarti positif dan negatif bagi karyawan. Dengan kata lain, beban kerja bisa menjadi kendala atau tidaknya tergantung dengan karyawan, apakah beban kerja yang berlebihan tersebut menjadi kendala atau sebaliknya.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil jawaban dari responden dapat diketahui bahwa pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat saat ini mengalami kekurangan karyawan yang menyebabkan bertambahnya beban kerja terhadap karyawan yang ada saat ini. Walaupun begitu hal tersebut tidak membuat kinerja para karyawan pada PT. Adira Dinamika

Multi Finance Regional Jawa Barat menurun. Dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa sebagian besar dari responden menikmati pekerjaan yang mereka jalankan, dan juga waktu yang diberikan oleh pimpinan dirasa cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Oleh karena itu beban kerja yang berlebihan tidak menurunkan kinerja karyawan yang ada. Dapat dikatakan bahwa pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat cukup baik dalam mengimbangi beban kerja karyawan, karena pada kondisi kurangnya jumlah karyawan ini dapat dimaksimalkan dengan beban pekerjaan yang besar tetapi masih dirasa tidak membebani karyawan. Sesuai dengan teori menurut Simamora (1995:57), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Analisa jabatan ini dimaksudkan agar beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, tidak terlalu sedikit dan juga tidak terlalu berlebihan.

### **Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja.**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengenai pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dapat diketahui dengan mengalikan hasil pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sehingga pengaruh tidak langsung yang didapat yaitu  $-0,02208$ . Dengan nilai signifikan ( $0,000$ ) lebih kecil dari alpha  $5\%$  ( $0,050$ ), maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Artinya, apabila beban kerja tinggi diikuti dengan stres kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya apabila beban kerja semakin sedikit diikuti dengan stres kerja yang sedikit maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prestisyana (2008) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai beta  $0,25$ . Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan. Stres kerja pada sebuah perusahaan bisa timbul secara alami maupun diciptakan. Stres kerja yang timbul secara alami merupakan hal yang wajar, karena adanya dinamika bisnis serta pengaruh globalisasi dan transformasi yang semakin berkembang pesat. Stres kerja juga dapat diciptakan oleh perusahaan dengan tujuan membantu karyawan dan perusahaan dalam peningkatan kinerja. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Robbins (2006:306) yaitu stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi sehingga pada saat inilah kinerja karyawan akan lebih baik. Berdasarkan hasil observasi dan hasil jawaban dari responden dapat diketahui bahwa banyak dari karyawan yang setuju bahwa perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang karyawan miliki, dan juga mereka merasa harus bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Mungkin hal-hal seperti itu yang dilakukan oleh PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain memberikan beban-beban pekerjaan yang lebih berat dan juga menuntut para karyawannya untuk lebih keras lagi dalam bekerja, pimpinan PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat juga tidak lupa untuk melakukan pendekatan dengan memberikan kebebasan dalam berpendapat terhadap karyawannya. Hal ini dapat diketahui dari jawaban responden bahwa karyawan mempunyai kebebasan dalam menyampaikan pendapat dan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pernyataan Handoko (2011) yaitu sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik. Karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

## Uji Asumsi.

### 1. Uji Normalitas Data.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi. nilai Kolmogorov-Smirnov Z untuk persamaan pertama 0.79, persamaan kedua 0.149. nilai tersebut menunjukkan angka lebih besar 0,05, selain itu dinyatakan dengan Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan persamaan pertama dengan nilai 0.200 dan persamaan kedua 0.149, angka tersebut menunjukkan angka lebih besar dari 0,05. Dengan demikian instrumen dalam penelitian ini dikatakan terdistribusi normal.

### 2. Uji Linearitas.

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai sig  $f < 0,05$ , maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y (Supriyanto & Machfudz, 2010:256).

### 3. Uji Linearitas Variabel X ke Y.

Disimpulkan bahwa Uji Linearitas terpenuhi, karena nilai signifikansi variabel beban kerja (X) terhadap stres kerja (Z)  $0.325 > 0,05$ . Dengan nilai F Hitung 1.230 yang lebih kecil dari F Tabel No. 7 dan 24 yaitu 2.42.

### 4. Uji Linearitas Variabel Z ke Y.

Dapat disimpulkan bahwa Uji Linearitas terpenuhi, karena nilai signifikansi variabel stres kerja (X) terhadap kinerja (Z)  $0.288 > 0,05$ . Dengan nilai F Hitung 1.365 yang lebih kecil dari F Tabel No. 18 dan 13.

### 5. Perbandingan Hasil Pengujian Hipotesis.

Hasil Uji One Way ANOVA pada pengujian perbandingan uji F dimana Fhitung sebesar 0.887, F tabel dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  (0.05) dan derajat kebebasan (df) Numerator 1 dan yang terdapat pada tabel 3 diperoleh bahwa tidak terdapat perbedaan keputusan investasi expected return menggunakan Capital Asset Pricing Model (CAPM) dan Fama and French Three Factors Model. Adanya faktor SMB dan HML pada FTFM namun untuk perusahaan di sektor Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Begitu pula dengan SMB dan HML tidak selalu berpengaruh signifikan pada setiap portofolio, faktor risiko pasar yang berpengaruh signifikan.

## D. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan rumusan masalah yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara langsung tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat, artinya jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan tidak menurun. Hal ini disebabkan beban kerja yang tinggi dianggap sebagai tantangan sehingga tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan saat bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung yang negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja tinggi diikuti dengan stres kerja yang tinggi pula maka kinerja karyawan akan menurun. Begitu juga sebaliknya. Hal ini disebabkan karena perusahaan memberikan beban kerja yang berlebih sehingga meningkatkan stres kerja yang tinggi terhadap karyawan. Namun demikian pimpinan PT. Adira Dinamika Multi Finance Regional Jawa Barat dapat mengimbangi beban kerja yang berlebih dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan, terbukti dari hasil wawancara dengan tiga karyawan yang menyebutkan hal yang serupa. Sehingga meskipun beban kerja dan stres kerja yang tinggi, namun kinerja yang ada tetap tinggi dikarenakan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Acknowledge

Dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah S.W.T yang telah memberikan segala kemudahan dan kelancaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk orang yang sangat saya cintai, Ayah sebagai orang tua yang selalu memberikan kasih sayang tulus, yang selalu mendo'akan serta memberikan semangat dan motivasi secara moril maupun materil kepada anak-anaknya.
3. Seluruh keluarga besarku yang terus mendoakan, memberikan dukungan dan semangat.
4. Bapak Prof. Dr. H. Edi Setiadi, SH., M.H. selaku rektor Universitas Islam Bandung.
5. Ibu Dr. Nunung Nurhayati, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
6. Ibu Dr. Sri Suwarsi, SE., MSi., CGA. selaku ketua Prodi Manajemen Universitas Islam Bandung.
7. Ibu Dr. Sri Suwarsi, SE., M.Si. CGA., CHCM. selaku dosen pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, masukan, ilmu, dan saran kepada penulis dalam proses penulisan skripsi.
8. Bapak Firman Shakti Firdaus, S.H.I.,M.Sc.,PhD. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, masukan, ilmu, saran kepada penulis dalam proses penulisan skripsi.
9. Bapak H. Azib, SE., M.Si. selaku dosen wali yang telah memberikan pengarahan dan nasihat kepada penulis selama penulis menjalankan kuliah di Universitas Islam Bandung.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
11. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan masa studi.
12. Sahabat-sahabat seperjuang skripsi Putri, Puji, Deway dan Amanda yang sama-sama berjuang dengan skripsi dan membantu saya sehingga sekarang saya bisa menyelesaikan skripsi.
13. Teruntuk Santi Nuraini yang menjadi saksi perjuangan saya selama 3 tahun pengerjaan skripsi, selalu memberikan semangat dan motivasi agar saya tidak lupa untuk kembali berjuang menyelesaikan tanggungjawab skripsi ini.
14. Teruntuk Firda Novia Sartika yang menjadi saksi perjuangan saya, selalu memberikan semangat dan membantu saya dalam penulisan skripsi ini hingga akhirnya bisa menyelesaikan skripsi digaris yang benar.
15. Manajemen angkatan 2017 yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
16. Seluruh pihak terkait yang tak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah S.W.T memberikan balasan yang berlipat ganda untuk semua pihak yang telah membantu penulis. Selain itu, demi kesempurnaan skripsi ini, maka penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun.

## Daftar Pustaka

- [1] Cooper, C. (1992). *Stress Management*. Jakarta: Kesain.
- [2] Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks.
- [3] Dharma, A. (2004). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press.
- [4] Hamali, Y. (2016). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Pusat Layanan Penerbitan Akademik).
- [5] Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [6] Mahfudz, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Volume 14*, 64-66.
- [7] Masruri, A. (2012). Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 1*, 758-760.
- [8] Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT.Indeks, Kelompok Gramedia.
- [9] Robbins, S. d. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat. Sedarmayanti.
- [10] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 9*, 955.
- [11] Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [12] Suyadi, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- [13] The American Institute of Stress . (2022, 12 18). *Workplace Stress*. Retrieved from The A: <https://www.stress.org/workplace-stress>
- [14] Divya Malika, & Aminuddin Irfani. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 43-46. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.933>.
- [15] Faruq, D. Z., & Suwarsi, S.E., M.Si., CGA, D. S. (2022). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Pada Era Digitalisasi Perbankan. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V2i2.4612>.
- [16] Zahra Aprilia Suparman, Suparman, & Aditia Wirayudha. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 122-130. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2907>.