

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen)

Naomy Wari Fiono

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan puring. Pada penelitian ini, beban kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di kecamatan puring kabupaten kebumen yang berjumlah 250 orang. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, untuk mendapatkan sampel dengan rumus Slovin yaitu berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Dari analisis regresi berganda yaitu uji t, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dari hasil uji f diketahui bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pada perangkat desa di kecamatan puring kabupaten kebumen. Nilai R Square pada uji koefisien determinasi mempunyai nilai 46% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM)/karyawan merupakan salah satu aset terpenting yang mempengaruhi jalannya organisasi kerja, dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja (Handoko, 2010: 67).

Kualitas pelayanan publik akan semakin baik apabila perangkat desa memiliki kinerja yang baik, karena masyarakat membutuhkan aparatur yang profesional, kebutuhan pelayanan yang semakin kompleks serta pelayanan yang cepat dan tepat. Aparatur pemerintahan yang berada ditengah-tengah masyarakat harus mampu memberikan berbagai pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat seperti dalam menyelesaikan segala permasalahan administratif di desa.

Menurut Meshkati dalam Anggit (2014:5), beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Faktor

internal dapat berupa kemampuan karyawan, sedangkan faktor eksternal dapat berupa dari beban kerja serta keadaan stres yang dialami oleh karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Mangkunegara, 2005:28). Menurut Handoko (2001) stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu tinggi atau rendah, dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan kinerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen ?
3. Apakah beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen, dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Handoko (2010:67), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beban Kerja

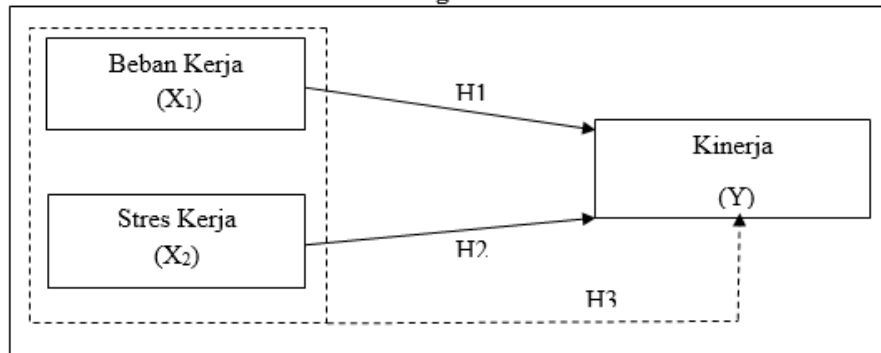
menurut Schultz and Schultz dalam M. Zainal (20016:65), beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia atau melakukan kegiatan yang terlalu sulit bagi karyawan untuk dikerjakan. Menurut Meshkati dalam Anggit (2014:5), beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:28), Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Hariandja (2002:303) adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat berat dan hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Kerangka Pemikiran

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



H1: Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

H2: Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

H3: Ada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah kinerja, beban kerja, dan stres kerja. Subyek dalam penelitian ini adalah perangkat desa di wilayah Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen.

Definisi Variabel Penelitian

1. Beban Kerja (X₁)

Menurut Meshkati dalam Anggit (2014:5), beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

2. Stres Kerja (X₂)

Menurut Mangkunegara (2005:28), Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

3. Kinerja (Y)

Menurut Handoko (2010:67), kinerja adalah sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data Primer

Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu perangkat desa di Wilayah Kecamatan Puring dengan cara memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden.

Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan yang diperoleh dari kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Puring yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.
2. Studi Pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
3. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi peneliti. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desadi Wilayah Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Jumlah sampel yang diambil dibulatkan menjadi 72 orang responden (rumus slovin).

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

2. Analisis Statistika

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Analisis statistika yang digunakan meliputi:

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 23.0 for Windows*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (2002) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x : nilai item yang dipertanyakan

y : nilai total item

Menentukan r_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana :

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = variabel independen

Dengan *level of significance* 5% maka dasar analisisnya (Ghozali, 2009) :

- a) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut valid.
- b) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliabel (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan *one shot* atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sum \sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

- r : reabilitas instrumen
- k : banyaknya butir soal atau pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir
- $\sum \sigma t^2$: Varians total

Untuk menguji reliabilitas butir :

- a) Jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b) Jika *Cronbach Alpha* $< 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat (Ghozali, 2009:95): **Besaran VIF** (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*, berisi (1) Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. (2) Pedoman suatu model regresi yang terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas 10 dan *tolerance* dibawah 0,1. **Besaran korelasi** antar variabel independen. Pedomannya adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Tujuan uji ini adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal.

- a) Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Regresi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan. Rumusnya adalah (Arikunto, 2002: 85): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan :

a : konstanta

b_1 : koefisien regresi beban kerja

b_2 : koefisien regresi stres kerja

Y : Kinerja

X_1 : Beban Kerja

X_2 : Stres Kerja

e : *error*

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan, rumusnya sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$

Dimana :

df = *degree of freedom* (derajat kebebasan)

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91) :

a) Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.

b) Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Keterangan:

F = nilai koefisien

R^2 = koefisien determinan

n = jumlah sampel
 K = jumlah variabel bebas

Menentukan F_{tabel} dengan rumus (Ghozali, 2009)

df 1 (dengan pembilang) = $k-1$

df 2 (dengan penyebut) = $n-k$

Dimana :

df = *degree of freedom*

n = sampel

k = jumlah variabel

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009:91) :

- Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka hipotesis diterima.
- Apabila F_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka hipotesis ditolak.

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain nilai koefisien digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas. Jika R^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel-variabel tidak bebas semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin baik untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) berada diantara 0 dan 1.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden. Analisis deskriptif dalam penelitian ini, penyajian data menggunakan tabel sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel IV-1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
30 < Tahun	15	21
30 – 40 Tahun	29	40
41 – 50 Tahun	24	33
> 50 Tahun	4	6

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	67	93
Perempuan	5	7

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SD	5	7
SMP	16	22
SMA	46	64
D3	2	3
Sarjana (S1)	3	4

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV-4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
< 10 tahun	25	35
10 – 20 tahun	30	42
21 – 30 tahun	13	18
> 30 tahun	4	6

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Analisis Kuantitatif

1. Uji Validitas

Responden untuk uji validitas berjumlah 72 responden dengan derajat kebebasan ($n-k-1$) atau $(72-2-1) = 69$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,234. Adapun uji variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Beban Kerja (X_1)

Tabel IV-5

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,775	0,234	Valid
2	0,764	0,234	Valid
3	0,805	0,234	Valid
4	0,848	0,234	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

b. Variabel Stres Kerja (X_2)

Tabel IV-6

Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,622	0,234	Valid
2	0,714	0,234	Valid
3	0,780	0,234	Valid
4	0,806	0,234	Valid
5	0,331	0,234	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,875	0,234	Valid
2	0,838	0,234	Valid
3	0,814	0,234	Valid
4	0,719	0,234	Valid
5	0,402	0,234	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2017.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner penelitian yang digunakan. Reliabilitas instrumen penulis diuji dengan mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* yang kriteria pengujiannya adalah kuesioner dikatakan reliabel jika perolehan nilai reliabilitas hasil perhitungan *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.

Tabel IV-8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja	0,807	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,684	0,60	Reliabel
Kinerja	0,792	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2017.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heterokedstisitas dan normalitas.

a. Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinieritas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Hasil analisis data dengan program *SPSS 23.0* diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel IV-9
Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	<i>Collinierity Statistics</i>	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	0,737	1,356
2	Stres Kerja	0,737	1,356

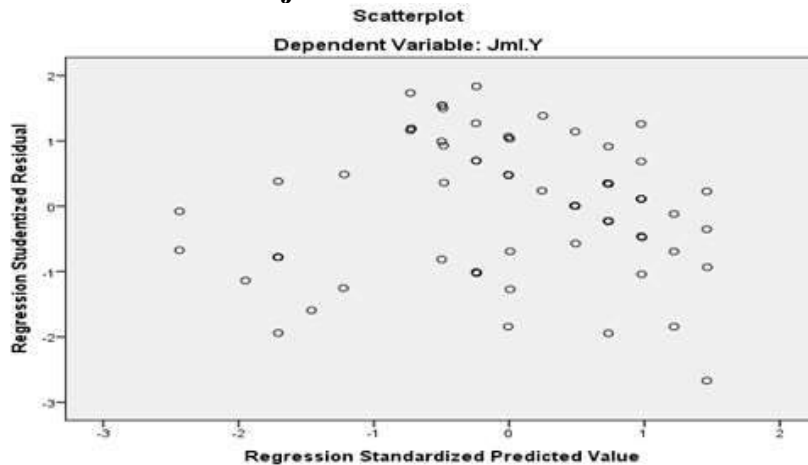
Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

b. Heterokedstisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar IV-1
Uji Heterokedastisitas



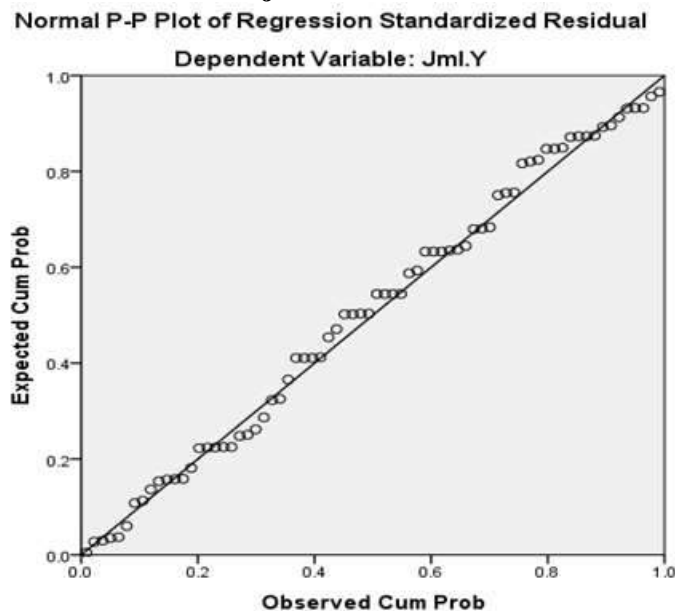
Sumber : Data yang diolah, 2017.

Pada gambar di atas tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar IV-2
Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan gambar diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi

a. Hasil Uji Regresi

Tabel IV-10
Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.049	1.300		3.114	.003
Beban Kerja	.408	.111	.374	3.682	.000
Stres Kerja	.403	.098	.419	4.122	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil *output* SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut: $Y = 4,049 + 0,408X_1 + 0,403X_2 + e$

Penjelasan:

1. Nilai konstanta sebesar 4,049 menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel beban kerja, dan stres kerja.
2. Nilai koefisien 0,408 pada variabel beban kerja diartikan setiap tambahan satu satuan beban kerja, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,408 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien 0,403 pada variabel stres kerja diartikan setiap tambahan satu satuan stres kerja, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,403 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV-11
Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.049	1.300		3.114	.003
Beban Kerja	.408	.111	.374	3.682	.000
Stres Kerja	.403	.098	.419	4.122	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel IV-11 di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Beban Kerja (X_1)
Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 3,682 > t_{tabel} sebesar 1,995 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Stres Kerja (X_2)

Persamaan di atas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 4,122 > t_{tabel} sebesar 1,995 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Simultan (Uji F)

Tabel IV-12
Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	196.197	2	98.099	31.271	.000 ^b
Residual	216.455	69	3.137		
Total	412.653	71			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 31,271 > F_{tabel} sebesar 3,129 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV-13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 ^a	.475	.460	1.77117	1.759

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2017.

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) di peroleh 0,460 artinya 46% variabel kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 54% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} 3,682 > t_{tabel} sebesar 1,995 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja
Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel stres kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil $t_{hitung} 4,122 > t_{tabel}$ sebesar 1,995 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja secara bersama-sama
Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $31,271 > F_{tabel}$ sebesar 3,129 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian variabel beban kerja pada perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya beban kerja, maka semakin baik kinerja perangkat Desa Kecamatan Puring Kebumen.
2. Hasil penelitian variabel stres kerja pada perangkat desa di Kecamatan Puring Kebumen menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya stres kerja, maka semakin baik kinerja perangkat Desa Kecamatan Puring Kebumen.
3. Hasil penelitian variabel beban kerja dan stres kerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan puring kebumen. Besar pengaruh tersebut diketahui dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikan lebih kecil, hal tersebut sesuai dengan hipotesa penelitian beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Perangkat Desa Kecamatan Puring Kebumen.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,460 artinya 46% variabel kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Sebaliknya, sebesar 54% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan beban kerja pada perangkat desa di Kecamatan Puring Kebumen, maka perlu adanya pembenahan mengenai penggunaan waktu kerja, jam kerja yang digunakan untuk kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Dalam rangka meningkatkan stres kerja pada perangkat desa di Kecamatan Puring Kebumen, maka perlu adanya pembenahan mengenai tugas kerja, tanggungjawab setiap individu serta kejelasan tugas yang harus dikerjakan dan menciptakan rasa saling menghormati antar rekan kerja lain.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Puring Kebumen, maka perlu menambah sesuai porsi beban kerja dan stres kerja sehingga kinerja menjadi lebih baik.

4. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,460 artinya 46% kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Sebaliknya, 54% dipengaruhi variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Untuk itu kepada peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 54% variabel tersebut untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., Et All. 2016. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No.2, Juni 2016. Hal 65. Diambil 25 mei 2017.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, A., dan Heru, S. 2014. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya". *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol.3, No.7, Hal 5. 7 mei 2017.
- Artadi, F.F., 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: UNY
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Gramedia Mediasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Johartono, dan Widuri, R. 2013. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya". *Tax & Accounting Review*, Vol. 3, No. 2. Diambil 14 Juli 2017.
- Kurnia, H., et all. 2016. "Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Andalan Arthalestari Semarang". *Journal Of Management*, Vol.2, No.2, 2 maret 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama

- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Sujarwanto. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY. Diambil 10 juli 2017.
- Stephen P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indeks.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- _____. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tiorina Manurung, M. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Diambil 6 juni 2017.