

FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

Lanny Purnama Kosasi, Aidi Arpullah*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Adaro Logistics Site Kelanis, Kecamatan Dusun Hilir, Kabupaten Barito Selatan Kalimantan Tengah. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Jumlah sampel yang dijadikan objek penelitian sebanyak 28 orang sampel penelitian yang diambil dari seluruh karyawan PT Adaro Logistics site Kelanis. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Konflik peran, beban kerja, pengembangan karier dan struktur organisasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen stres terutama faktor beban kerja perlu untuk dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini adalah dapat berdampak sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa/mahasiswi yang melakukan penelitian di bidang pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian berimplikasi pada dasar pola pikir yang rasional bagi pemangku kepentingan dalam mengambil keputusan atas permasalahan ketenagakerjaan agar dapat mendapat solusi yang benar untuk tujuan yang diinginkan. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan jam lembur karyawan dengan pengaturan roster kerja yang baik, sehingga mengurangi potensi stres akibat kondisi kelelahan/*fatigue* yang dialami oleh karyawan. Pengelolaan beban kerja yang baik oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam membuat karyawan bisa mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kata kunci: *Konflik Peran, Beban Kerja, Pengembangan Karier, Struktur Organisasi, Kinerja Karyawan*

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting bagi efektivitas kegiatan perusahaan agar terus berjalan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. SDM menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan perusahaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2012:10).

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan SDM. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan SDM. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang

berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai.

SDM yang terampil hanya akan didapatkan jika organisasi atau perusahaan mau bertanggung jawab untuk menjaga kinerja dari para pekerjanya agar melaksanakan aktivitas seoptimal mungkin dalam mendukung terwujudnya visi dan misi perusahaan. Usaha untuk menjaga kinerja karyawan diantaranya adalah meminimalisir kemungkinan stres kerja yang terjadi pada karyawan.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Organisasi harus memiliki kinerja yang baik agar membantu organisasi mendapat keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun maka dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu diperhatikan dengan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi stres kerja yaitu konflik peran, beban kerja, pengembangan karier dan struktur organisasi.

Salah satu perusahaan yang tidak luput dari pengaruh stres kerja adalah karyawan PT Adaro Logistics site Kelanis, Kabupaten Barito Selatan, Provinsi Kalimantan Tengah. PT Adaro Logistics merupakan anak dari perusahaan terkemuka di Indonesia yaitu Adaro Energy Tbk. Pada tahun 2021, PT Adaro Logistics memulai bisnis penanganan dan manajemen logistik bahan bakar untuk melayani perusahaan terafiliasi dan memastikan pasokan bahan bakar yang andal untuk perusahaan-perusahaan Grup Adaro.

Tabel 1. Bahan Bakar yang Dikelola dan Pendapatan Kotor dalam Rupiah Tahun 2021

Bulan	Jumlah Bahan Bakar yang Dikelola (liter)	Pendapatan (Revenue) (Rp)
Jan	5.028.000	1.367.200.354
Feb	18.344.002	4.255.120.010
Mar	13.216.000	4.001.203.400
Apr	15.030.000	4.502.440.030
Mei	17.256.001	4.235.110.050
Jun	23.128.000	4.670.340.120
Jul	11.714.300	3.912.244.100
Agu	16.012.000	4.103.500.202
Sep	9.863.000	3.840.528.200
Okt	15.316.700	4.050.975.402
Nov	15.729.000	4.075.483.080
Des	10.275.950	3.906.001.470

Sumber: PT Adaro Logistics

Tabel 1 menunjukkan jumlah bahan bakar yang dikelola oleh PT. Adaro Logistics cukup tinggi, sehingga dibutuhkan juga jumlah SDM dan peralatan yang baik dan berkualitas untuk menjalankan bisnis penanganan dan manajemen logistik bahan bakar. Namun, karena bisnis penanganan dan manajemen logistik bahan bakar baru dijalankan 1 tahun terakhir oleh PT Adaro Logistics, masih banyak hal yang perlu dilakukan perbaikan dari segi operasional dan sumber daya manusia. Dari data hasil *Medical Check Up* (MCU) tahun 2021 masih banyak karyawan yang mengalami stres kerja ringan dan sedang yang diakibatkan oleh beberapa faktor seperti beban kerja yang berlebih di mana karyawan harus dilemburkan setiap hari, roster kerja malam, kekosongan posisi kunci pada struktur organisasi, konflik peran, dan pengembangan karier yang lambat. (Sumber: MCU & Data Manpower Karyawan PT. Adaro Logistics).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Logistics Site Kelanis.

Studi Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:6) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6m) yaitu *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang di sebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari *men power management* atau manajemen personalia.

Stres Kerja

Menurut Gibson (1987:204) stres sebagai suatu tanggapan aktif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Tidak semua stres bersifat negatif. Stres positif ialah *eustres* (dari bahasa Yunani *eu*, yang berarti baik, sebagai euphoria) yang mendorong dalam pengertian positif. *Eustres* diperlukan dalam keidupan karena akan memberikan motivasi ke arah yang lebih baik. Kondisi lingkungan sebagai sumber yang potensial terjadinya stres disebut penekan (*stressor*). Stres sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik orang yang bersangkutan.

Konflik Peran

Menurut Robbins dan Judge (2008), konflik peran adalah suatu kondisi saling memiliki persepsi bahwa pihak lain akan atau telah mempengaruhi secara negatif. Menurut Luthans (2011), seseorang akan

mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Pengembangan Karier

Menurut Ardana, dkk (2012:183) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Marwansyah (2010: 223) menyatakan pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi menggambarkan tipe organisasi, departemen organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi Hasibuan, (2012:128). Struktur organisasi adalah pola unik yang dibuat berdasarkan kelompok orang dan pekerjaan Gibson dkk., (2002:9). Struktur organisasi menggambarkan jenis organisasi departemen-departemen, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan

tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi Hasibuan, (2004:128).

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Contohnya hasil kerja adalah jumlah kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang karyawan. Kinerja dilihat dari perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:3) metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berdasar pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian terdapat variabel bebas dan terikat. Variabel bebas adalah yang memberikan pengaruh atau menjadi penyebab lain. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Konflik Peran (X_1), Beban Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3) dan Struktur Organisasi (X_4). Variabel terikat adalah yang akan dipengaruhi oleh variabel atau menjadi penyebab lain. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan PT Adaro Logistics Site Kelanis, Kabupaten Barito

Timur, Provinsi Kalimantan Tengah yang berjumlah 28 orang. Dalam penelitian ini jumlah responden yang menjadi sampelnya adalah seluruh karyawan perusahaan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Untuk data kualitatif merupakan data bukan angka, namun akan dianggakan yang dihasilkan dari data melalui kuesioner. Untuk data kuantitatif adalah data didapatkan yang berbentuk angka. Misalnya data yang hasilnya angka adalah skala pengukuran (skala Likert).

Data primer yang didapatkan, selanjutnya diolah. Penelitian ini memperoleh data sekunder dari mencari buku-buku keperpustakaan dari langsung ataupun *e-book*, jurnal, dokumen dan data-data dari internet yang bisa dibuat sebagai pedoman untuk bisa membantu dalam kegiatan yang akan diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:199) adalah pertanyaan-pertanyaan yang diberikan terhadap responden tentang permasalahan-permasalahan dan akan dijawab oleh karyawan atau responden tersebut sesuai dengan apa yang mereka alami. Pertanyaan tersebut yang akan dibagikan kepada karyawan PT. Rimau Energy Mining sesuai dengan permasalahan dalam penelitian.

Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014:314) data-data yang berupa sebuah tulisan atau bisa dalam bentuk gambar yang merupakan berbentuk catatan adalah suatu dokumentasi. Hasil bisa dibuktikan dengan dokumentasi seperti pengambilan foto di saat wawancara.

Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu dengan bisa cara keperustakaan untuk mengumpulkan bahan-bahan acuan untuk membantu dalam penelitian seperti dari buku-buku ataupun skripsi yang sudah ada dan bisa juga mencari bahan-bahan dari internet.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau hasil penelitian dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu sehingga hasil penelitian tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur oleh peneliti (Ghozali 2021:66).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021:61).

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0,70.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan metode ini agar bisa menganalisis bagaimana pengaruh antar variabel stress kerja yaitu konflik peran, beban kerja, pengembangan karier dan struktur organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Adaro Logistics. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena menggunakan empat

variabel independen dan satu variabel dependen, dengan perhitungannya dapat menggunakan program komputer SPSS Statistics. Persamaan umum regresi linear berganda menurut Sugiyono (2014:192) adalah berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji t

Menurut Ghozali (2021:219) uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi oleh setiap dari masing-masing variabel independen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Uji F

Menurut Ghozali (2021:218) uji simultan (uji f) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen semuanya atau salah satu yang mempengaruhi variabel dependen. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2021:218) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai $R^2 = 1$ berarti 100% total variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebasnya dan menunjukkan ketepatan yang baik. Dan

bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada total variasi variabel bebasnya.

Uji Dominan

Menurut Sunyoto (2011:157) untuk menguji hipotesis dapat dilihat t_{hitung} yang memiliki pengaruh paling besar secara koefisien beta antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Apabila t_{hitung} lebih besar, maka variabel tersebut dikatakan dominan. Menurut Ghozali (2021:102) koefisien beta digunakan untuk melihat pentingnya masing-masing variabel independen secara relatif dan tidak ada multikolinearitas antar variabel dependen. Kedua, nilai koefisien beta diinterpretasikan dalam konteks variabel lain dalam persamaan regresi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2, sedangkan statistik deskriptif pada tabel 3. Data responden diperoleh melalui identitas yang tercantum pada kuesioner bersama dengan item pertanyaan yang disebar.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Resonden	Frekuensi	Persentase
Umur:		
20 – 25 tahun	2	7%
26 – 30 tahun	9	32%
31 – 35 tahun	8	29%
36 – 40 tahun	5	18%
41 – 45 tahun	3	11%
46 – 50 tahun	0	0%
>50 tahun	1	4%
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	26	93%
Perempuan	2	7%
Pendidikan:		
SD	0	0%
SMP	1	4%
SMA	21	75%
Diploma	0	0%
S1	6	21%
S2/S3	0	0%
Lama Bekerja:		
1 – 5 tahun	15	54%
6 – 10 tahun	13	46%
>10 tahun	0	0%

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Deviasi Std.
X1	28	6	23	12,71	4,705
X2	28	13	25	19,25	3,797
X3	28	26	34	30,21	1,853
X4	28	31	44	37,82	3,692
Y	28	20	28	24,18	2,405

Sumber: data diolah

Uji Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi Bivariate Pearson (Korelasi *Pearson Product Moment*). Cara yang digunakan yaitu dengan menganalisis item pertanyaan, di mana setiap nilai yang ada pada setiap pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel.

Jumlah responden yang diperoleh $N=28$ dan menggunakan tingkat signifikansi untuk uji 2 arah sebesar 5% (0,05), maka r tabelnya 0,374. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah apabila nilai koefisien R_{hitung} sama atau lebih besar dibanding R_{tabel} ($R_{hitung} \geq R_{tabel}$). Untuk menguji validitas instrumen pertanyaan, data diolah dengan program SPSS 26.

Pada butir pertanyaan untuk variabel pengembangan karier memiliki nilai R_{hitung} di bawah nilai R_{tabel} sehingga dilakukan eliminasi pada pertanyaan yang tidak valid dan perhitungan kembali sampai dari variabel konflik peran (X_1), beban kerja (X_2), pengembangan karier (X_3), struktur organisasi (X_3), kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian semuanya sudah valid dan dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil kuesioner dapat dipercaya atau reliabel atau tidaknya. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode Croanbach's Alpha dengan menggunakan program SPSS 26.

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel yaitu konflik peran (X_1), beban kerja (X_2), pengembangan karier (X_3), struktur organisasi (X_4), dan kinerja karyawan (Y) semua item pertanyaan dinyatakan reliabel atau bisa dipercaya. Kesimpulan tersebut dapat dibuktikan dengan hasil pengujian yang telah dilakukan dari setiap variabel yang memiliki nilai r melebihi dari 0,60.

Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan data kuesioner, diperoleh koefisien untuk variabel konflik peran (X_1) = 0,006, variabel beban kerja (X_2) = 0,303, variabel pengembangan karier (X_3) = 0,106, variabel struktur organisasi (X_4) = 0,008 dan untuk nilai konstanta sebesar 14,755 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 14,755 + 0,006 X_1 + 0,303 X_2 + 0,106 X_3 + 0,008 X_4 + e$$

Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini. Nilai konstanta (α) sebesar 14,755, ini berarti jika setiap variabel independen konstanta bernilai nol (0) atau tidak ada pengaruh dari variabel independen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 14,755. Nilai koefisien konflik peran (X_1) sebesar 0,006 menunjukkan hubungan antara variabel konflik peran dengan kinerja

karyawan sebesar 0.006. Apabila variabel independen lain nilainya tetap dan konflik peran terjadi kenaikan (1%) maka variabel kinerja karyawan pada PT. Adaro Logistics akan meningkat sebesar 0,006 atau 0,6% dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien beban kerja (X_2) sebesar 0,303, ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,303. Apabila variabel independen lain nilainya tetap dan beban kerja terjadi kenaikan (1%) maka variabel kinerja karyawan pada PT. Adaro Logistics akan meningkat sebesar 0.303 atau 30.3% dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien pengembangan karier (X_3) sebesar 0,106, ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karier dengan kinerja karyawan sebesar 0,106. Apabila variabel independen lain nilainya tetap dan pengembangan karier terjadi kenaikan (1%) maka variabel kinerja karyawan pada PT. Adaro Logistics akan meningkat sebesar 0,106 atau 10.6% dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien struktur organisasi (X_4) sebesar 0,008, ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel struktur organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0.008. Apabila variabel independen lain nilainya tetap dan struktur organisasi terjadi kenaikan (1%) maka variabel kinerja karyawan pada PT. Adaro Logistics akan meningkat sebesar 0.008 atau 0.8% dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	<i>t</i> _{hitung}	Signifikansi
(Constant)	1,740	0,095
X1	0,059	0,953
X2	2,324	0,029
X3	0,432	0,670
X4	0,062	0,951

Sumber: data diolah

Tabel 4 menunjukkan nilai onstan sebesar 1,740. Hal ini berarti bahwa jika terdapat variabel konflik peran, beban kerja, pengembangan karier dan struktur organisasi, maka kinerja karyawan sebesar 1,740.

Nilai signifikansi variabel konflik peran $0,953 > 0,05$ dan nilai *t*_{hitung} $0,059 < 2,06866$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikansi variabel beban kerja $0,029 < 0,05$ dan nilai *t*_{hitung} $2,324 > 2,06866$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikansi variabel pengembangan karier $0,670 > 0,05$ dan nilai *t*_{hitung} $0,432 < 2,06866$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikansi variabel struktur organisasi $0,951 > 0,05$ dan nilai *t*_{hitung} $0,062 < 2,06866$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F	Signifikansi
Regresi	1,929	0,140

Sumber: data diolah

Tabel 5 menunjukkan nilai sigifikasi $0,140 > 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 1,929 < 3,984$ nilai F_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, secara simultan variabel konflik peran, beban kerja, pengembangan karier dan struktur organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji R²

Tabel 6 menunjukkan nilai R² sebesar 0,251 yang artinya bahwa variabel konflik peran, beban kerja, pengembangan karier dan struktur organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Logistics sebesar 25.1%, sedangkan sisanya 74.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model	R Square
1	0,251

Sumber: data diolah

Uji Dominan

Tabel 7 menunjukkan Nilai beta variabel beban kerja sebesar 0,479. Artinya, variabel beban kerja memiliki pengaruh paling besar secara koefisien beta diantara variabel independen konflik peran, pengembangan karier dan struktur organisasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Jadi, H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Tabel 7. Hasil Uji Dominan

Model	Beta	<i>t</i>	Signifikansi
(Constant)		1,740	0,095
X1	0,011	0,059	0,953
X2	0,479	2,324	0,029
X3	0,082	0,432	0,670
X4	0,012	0,062	0,951

Sumber: data diolah

Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Logistics

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan pada program spss menunjukkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Logistics. Konflik peran tidak memiliki peran penting yang dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Luthans (2011), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Pada PT. Adaro Logistics mayoritas pekerja diisi oleh laki-laki sebesar 93% pada usia produktif antara 26 - 40 tahun sebesar 79% dari total populasi. Hal ini menjelaskan bahwa peran yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan masih bisa diikuti oleh karyawan karena laki-laki secara harfiah memang memiliki peran untuk mencari nafkah atau bekerja, berbeda halnya dengan perempuan yang memiliki peran lain misal sebagai ibu rumah tangga.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Logistics

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan pada program SPSS menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,324. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,068; maka nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2,324 > 2,068$).

Nilai signifikansi sebesar 0,029 pada tabel diatas menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi 0,029 lebih kecil dari nilai

$\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa faktor stres kerja variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa Beban Kerja memiliki peran penting yang dapat menimbulkan stres kerja, sehingga mengganggu atau mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Adaro Logistics. Menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) Beban Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Hal ini selaras dengan temuan observasi di lapangan, dimana beberapa jabatan seperti *foreman*, *driver sarana*, *loading operator* dan *discharge operator* diwajibkan lembur 4 jam/hari untuk memaksimalkan operasional, ditambah lagi dengan waktu istirahat yang tidak teratur di tempat kerja dan jarak tempuh karyawan dari rumah ataupun mess ke lokasi kerja rata-rata menghabiskan waktu sekitar 2 jam perjalanan yang membuat karyawan sering terbebani dengan kondisi fisik yang mengalami kelelahan / *fatigue*. Oleh karena itu perlu adanya evaluasi lebih lanjut terkait kondisi ini, sehingga beban kerja dapat dikelola dengan baik. Karena semakin baik tingkat pengelolaan beban kerja maka semakin maksimal juga kinerja yang akan diberikan karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Logistics

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang dilakukan pada program SPSS menunjukkan bahwa Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,432. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,068; maka nilai t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} (0,432 < 2,068).

Nilai signifikansi sebesar 0,670 pada tabel diatas menunjukkan bahwa Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi 0,670 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa faktor-faktor stres kerja variabel Pengembangan Karier (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan tidak diterima.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa Pengembangan Karier tidak memiliki peran penting yang dapat menimbulkan stres kerja, sehingga mengganggu atau mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Adaro Logistics. Stone (dalam Saydam. 2000:553) mendefinisikan Pengembangan Karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Di PT. Adaro Logistics sudah memiliki perencanaan training berupa *Training Need Analisis* untuk semua posisi

jabatan, namun dalam prakteknya implementasi training masih terhambat oleh kondisi Pandemi yang saat ini masih berlangsung, sehingga karyawan masih belum bisa merasakan pengaruh dari realisasi pengembangan karier terhadap kinerja.

Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Logistics

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa struktur organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Struktur organisasi tidak memiliki peran penting yang dapat menimbulkan stres kerja, sehingga mengganggu atau mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Adaro Logistics. Menurut Robbins dan Coulter (2007:284) struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. PT. Adaro Logistics Site Kelanis merupakan bagian dari Bisnis Unit Adaro Energy. Tbk yang mengelola bisnis pengelolaan tangki bahan bakar cair. Menyesuaikan dengan lingkup bisnisnya yang saat ini dijalankan dan masih cukup baru, skala struktur organisasinya masih kecil sehingga tidak terlalu banyak terjadi pendelegasian wewenang dan pekerjaan dari departemen lain yang tidak berkaitan, sehingga belum terlalu mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Peran, Beban Kerja, Pengembangan Karier dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Logistics

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan dengan program SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa H_0 diterima

dan Ha ditolak yang artinya variabel konflik peran (X_1), beban kerja (X_2), pengembangan karier (X_3) dan struktur organisasi (X_4) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Di lain pihak, berdasarkan hasil uji t dari empat variabel hanya satu variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu beban kerja, sedangkan konflik peran, pengembangan karier dan struktur organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk selanjutnya perlu dilakukan pendalaman kembali terkait faktor-faktor stres kerja lain selain faktor-faktor stres kerja dalam penelitian ini yang kemungkinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Logistics.

Pengaruh Dominan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Logistics

Berdasarkan nilai beta beban kerja secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan konflik peran, pengembangan karier dan struktur organisasi. Beban kerja secara dominan dapat menimbulkan stres kerja, sehingga mengganggu atau mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Adaro Logistics. Hal ini terbukti dari kondisi beban kerja dimana karyawan diwajibkan lembur 4 jam/hari untuk memaksimalkan operasional perusahaan.

Kesimpulan

Kesimpulan ini penelitian yaitu sebagai berikut ini. (1) beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik peran, pengembangan karier dan struktur organisasi tidak berpengaruh (2) konflik peran, beban kerja, pengembangan

karier dan struktur organisasi tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. (3) beban kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Logistics Site Kelanis, Kabupaten Barito Selatan, Provinsi Kalimantan Tengah.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut ini. (1) Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan jam lembur karyawan dengan pengaturan roster kerja yang baik, sehingga mengurangi potensi stres akibat kondisi kelelahan/*fatigue* yang dialami oleh karyawan. Pengelolaan beban kerja yang baik oleh Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat membantu perusahaan dalam membuat karyawan bisa mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien. (2) Disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya variabel diluar dari penelitian ini. (3) Hasil dari penelitian ini diharapkan agar bisa digunakan sebagai referensi dan juga dokumentasi bagi pihak kampus sebagai acuan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, meskipun penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih ada banyak kekurangan.

Implikasi penelitian ini adalah dapat berdampak sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa/mahasiswi yang melakukan penelitian di bidang pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, penelitian berimplikasi pada dasar pola pikir yang rasional bagi pemangku kepentingan dalam mengambil keputusan atas permasalahan

ketenagakerjaan agar dapat mendapat solusi yang benar untuk tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I.K., dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Gibson, J.L, Ivancevich J.M., dan Donnelly J.H. 1987. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Hariyati, M. 2011. “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan. Kerja pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta”. Skripsi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*, Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, S.P., dan Judge T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S., dan Coulter, M. 2007, *Manajemen*, Edisi Kedelapan. Indeks. Jakarta.
- Saydam G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan. Mikro)*. Djambatan. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, S. 2011. *Analisis Regresi untuk Uji Hipotesis*. CAPS. Yogyakarta.