

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Efikasi Diri pada Karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi

Tungga Buana Irfana

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: irfanatungga@gmail.com

Resti Wulan Purnama

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Tungga Buana Diana

Universitas Borobudur

Email: diana.tungga@yahoo.com

Korespondensi penulis: irfanatungga@gmail.com

Abstract: Human resource management is very important for companies in managing, organizing and utilizing employees so that they can function productively to achieve company goals. Labor or employees are very important human resources in a company, because without employees the company cannot run well. Employees are the main capital for the company. As, employee capital needs to be managed to remain productive. Therefore, company leaders must be able to encourage them to remain productive in carrying out their respective duties, by continuously increasing the morale of their employees. So that the company can maintain employee loyalty in order to achieve company goals.

Keywords: HR, employee, company

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Sebagai, modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: SDM, karyawan, perusahaan

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Kekayaan yang paling utama bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Tercapainya tujuan perusahaan itu bagaimana perusahaan mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif. Menjaga dan meningkatkan peran aktif karyawan dalam pengoprasian perusahaan sebagai tim pelaksana, semuanya memang kembali kepada keseriusan manager dalam mengantisipasi maupun mencari solusi pemecahan atas berbagai permasalahan yang menimpa karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu

pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada setiap karyawan dalam suatu organisasi guna mencapai tujuannya.

Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan mahasiswa dalam organisasi perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan pada perusahaan tersebut merasa tidak ada yang menjadi beban dalam bekerja, karena tanpa adanya beban karyawan akan memiliki kenyamanan dalam melakukan tugasnya dengan baik.

Dalam kemajuan perusahaan kedepan perlu dikembangkan strategi untuk meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam bekerja, salah satunya memperhatikan efikasi diri pada karyawan. Karena jika efikasi diri karyawan yang terlalu rendah dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang karyawan sehingga dapat menimbulkan stres. Efikasi diri sangat berhubungan dengan stres kerja seorang karyawan, yang berarti jika karyawan mempunyai stres yang terlalu tinggi maka efikasi diri pada karyawan tersebut akan menurun dan membuat pekerjaan yang dijalankannya tidak berjalan baik sedangkan sebaliknya jika stres pada karyawan itu rendah maka efikasi diri karyawan tersebut akan tinggi membuatnya dapat mengontrol dirinya dan melakukan pekerjaannya dengan baik.

Penting bagi karyawan memiliki efikasi diri tinggi karena sangat berpengaruh dengan pekerjaan yang karyawan jalankan, karena keyakinan diri karyawan hanya dapat dilihat oleh karyawan itu sendiri. Ada tiga kondisi yang diperlukan bagi seorang karyawan yang merasakan kondisi efikasi diri, yaitu:

- a. keyakinan bahwa mereka mampu mengerjakan tugas,
- b. keyakinan bahwa mereka mampu meraih masa depan, dan
- c. keyakinan bahwa tidak ada hambatan yang akan menghalangi penyelesaian tugas.

Karena adanya karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah, maka kompetensi dan kemampuan dasar yang karyawan miliki perlu diberdayakan dan juga tidak menghalangi orang lain untuk sukses. Jika karyawan tersebut mampu meyakinkan dirinya untuk bisa melakukan suatu pekerjaan maka tugas yang diberikan oleh perusahaan akan terasa mudah dan karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan tersebut. Keyakinan seseorang terhadap kemampuan keterampilan koordinasi untuk dapat mencapai hasil akademik yang positif. Efikasi diri sangat penting saat ini karena dapat membantu seseorang untuk mengelola dan menghadapi masalah yang dihadapi. Kepercayaan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan kecemasan individu, seperti ketika menghadapi suatu aktifitas pekerjaan.

Ketekunan dalam melakukan tugas-tugas baru dan sulit mempengaruhi karyawan ketika mereka terlibat dalam tugas-tugas baru yang lebih menantang. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih tahan menghadapi tugas-tugas baru yang lebih menantang karena mereka akan merasa lebih percaya diri dan belajar serta berhasil dalam melaksanakan tugas. Sikap karyawan terhadap situasi buruk akan mempengaruhi bagaimana karyawan merespon. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi lebih cepat mengatasi kegagalan yang dihadapinya.

Efikasi diri yang rendah akan mempengaruhi tingkat tujuan serta tingkat komitmen karyawan terhadap tujuan yang telah mereka pilih. Karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan cenderung memilih tujuan yang lebih ambisius untuk dirinya sendiri atau sebaliknya. Apa yang mereka pelajari, lakukan tugas dan berusaha terus menerus, akan menggunakan kepercayaan diri mereka sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan bekerja keras dalam belajar terkait untuk mencapai hal-hal baru karena mereka yakin akan keberhasilannya.

Tingkat efikasi diri pada karyawan di PT Mitra Intimarga Bekasi berdasarkan informasi yang dibagikan dari sumber terpercaya kebanyakan karyawannya cenderung memiliki efikasi diri yang rendah dikarenakan terlalu banyaknya tuntutan pekerjaan atau beban kerja yang membuat karyawan stres dan karyawan tidak bisa meyakinkan dirinya untuk tetap mengontrol dan menjalankan pekerjaannya, sehingga membuat pekerjaan menjadi tertunda atau tidak selesai dengan maksimal.

Kecemasan dan tingkat stres saat melakukan tugas akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan. Pada PT Mitra Itimarga Bekasi kebanyakan Karyawannya memiliki tingkat efikasi diri yang rendah akan sering mengalami respons stres terhadap suatu yang mereka jalankan, cenderung lambat dalam melakukan tugasnya dan susah untuk berkomitmen. Ketidayakinan ini dapat menambah stres, kecemasan dan juga membuat karyawan depresi. Nantinya, hal ini juga akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dan sejauh mana mereka bertahan dalam menghadapi tantangan tersebut.

Efikasi diri disini dipengaruhi oleh adanya beban kerja yang berlebih yang membuat karyawan merasa stres pada pekerjaannya sehingga karyawan tidak punya keyakinan atau kurangnya keyakinan karyawan mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan maksimal menjadi tidak terselesaikan karena karyawan merasa tidak bisa atau tidak mampu untuk melakukan pekerjaannya tersebut.

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seseorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit

karna suatu pekerjaan. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan memenuhi beberapa tugas yang diberikan, maka itu tidak menjadi beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan menjadi beban kerja.

Beban kerja disebabkan oleh tinggat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja dan kurangnya karyawan dengan volume kerja yang terlalu banyak sehingga dapat menyebabkan kelelahan bagi karyawan. Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dianggap melebihi kemampuan karyawan untuk bekerja. Kompetensi yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan berbeda dengan kompetensi yang ada pada saat itu.

Dalam sebuah perusahaan karyawan mempunyai tingkat kemampuannya dalam bekerja yang berbeda, ada yang menganggapnya itu sebagai beban yang memberatkannya dalam melakukan pekerjaan ada pula yang menganggapnya hanya sebatas kewajiban dalam bekerja. Sehingga Beban kerja itu sendiri mempunyai beberapa Indikator atau Pengukuran tidak langsung dari peristiwa adalah sebagai berikut:

1. Jumlah waktu yang diwakili oleh beban waktu Dapat digunakan untuk perencanaan, pelaksanaan, pemantauan tugas atau pekerjaan.
2. Beban mental, yaitu Jumlah upaya mental yang diperlukan untuk melakukan tugas.
3. Beban stres psikologis Menunjukkan tingkat risiko, kebingungan, dan frustrasi di tempat kerja.

Karyawan berhak untuk menolak atau tidak pekerjaan yang diberikan pemimpin perusahaan, jika itu di anggap sebagai beban kerja yang dibebankan melebihi kapasitas karyawan, atau bahkan beban kerja tersebut di luar tanggung jawab karyawan. Tujuannya bukan untuk mengeluh, tetapi untuk mengelola stres di tempat kerja karena tidak jarang berdampak dan menyebabkan masalah lain dalam kehidupan pribadi.

Berdasarkan informasi yang didapat dari sumber terpercaya, bahwa beban kerja karyawan yang berada di PT Mitra Intimarga Bekasi yaitu, para karyawan cenderung banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja karena tuntutan kerja yang terlalu banyak dengan sumber daya manusia yang tergolong sedikit menyebabkan karyawan kelelahan dalam bekerja dan berfikir bahwa pekerjaan yang dia jalankan adalah suatu beban bagi karyawan tersebut.

Beban kerja yang ditugaskan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu, menggunakan keterampilan dan potensi pekerjaan yang ada. Jika tugas tidak sebanding dengan kemampuan, baik fisik maupun non fisik, waktu yang tersedia, pekerjaan yang dilakukan berbeda dengan pengalaman dan kemampuan, pekerjaan tersebut berisiko, maka salah satu masalah yang sering dihadapi adalah terkait dengan kondisi lingkungan kerja dan munculnya stres kerja.

Karyawan dalam perusahaan harus mengetahui tingkat kekuatan mental dan fisiknya sendiri begitu pula dengan perusahaan penting untuk mengetahui apakah karyawannya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan tanpa adanya beban dalam melakukan pekerjaan tersebut dan perusahaan juga perlu tahu apakah mental dan fisik karyawannya dalam keadaan normal sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut.

Seorang karyawan yang mengalami stres akan menampilkan emosi dan perilaku sebagai langkah untuk mengatasi stres yang terjadi. Mereka dapat termotivasi dalam belajar dan menguasai keterampilan dan pekerjaan baru. Tantangan merupakan faktor penting dalam menunjang produktivitas kerja jika seseorang merasa puas dan puas dengan penyelesaian tantangan yang dihadapi. Di sisi lain, jika ditantang dapat menyebabkan stres tidak tertangani dengan cara yang benar. Karyawan dapat menyadari keterbatasan kemampuannya untuk mengatasi pekerjaan penting untuk mengurangi stres di tempat kerja. Cara ini juga dapat menghitung berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan beban kerja. Karyawan juga dapat berbicara dengan pemimpin mereka atau melakukan sesi obrolan kecil terkadang bisa menjadi motivasi untuk karyawan itu sendiri.

Karena adanya beban kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi keyakinan karyawan. Stres yang terlalu tinggi akan mengakibatkan keyakinan karyawan dalam mengontrol dirinya sendiri menjadi menurun dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, sedangkan tingkat stres yang rendah akan meningkatkan keyakinan untuk menjalankan pekerjaan karyawan. Berbagai hal yang menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu dan ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.

Stres pada pekerjaan serupa dengan stress lainnya, yaitu bagaimana pengetahuan karyawan terhadap pengalaman, adalah suatu hal untuk menambah keterampilan dalam mengatasi stress individual. Terkadang pribadi melihat kesibukan semata-mata hanya sebuah kata. Terkadang melihat kontribusi yang dilakukan seperti apa yang harus dihindari, tetapi sangat penting untuk diingat bahwa semua itu untuk kelangsungan pekerjaan.

Stres kerja yang terjadi pada karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi menyebabkan karyawan lebih sensitif, terlalu berfokus oleh pekerjaan sehingga tidak ingat waktu kerja, mudah tersinggung terhadap keadaan sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan kerja yang berlebih dan mengharuskan karyawan keluar kota untuk menjalankan tugas yang diberikan pihak pimpinan.

Tingkat stres yang tinggi dapat dilihat sebagai berikut: kemarahan, kelelahan fisik dan mental, gugup, lekas marah, gugup, kebosanan, dan permusuhan di antara rekan kerja. Masalah

perilaku yang berhubungan dengan stres, termasuk kurang makan atau makan berlebihan, insomnia, merokok, penyalahgunaan obat. Tingkat perilaku stres yang tinggi dapat berdampak pada keyakinan diri untuk melakukan pekerjaan, seperti: peningkatan ketidakhadiran, pengerjaan tugas yang lebih lambat, dan pergantian pekerjaan yang tinggi.

Tingkat keparahan stres sangat tergantung pada penilaian individu terhadap stres. Setiap orang mengalami pola stres yang unik dan berubah. Individu harus terus-menerus berusaha untuk mengatasinya. Individu meresponnya secara holistik melalui berbagai respon penyesuaian psikologis, yaitu orientasi tugas dan mekanisme pertahanan diri. Respon psikologis terhadap stres sangat dipengaruhi oleh persepsi individu tentang realitas, kegunaan respons, dan konsekuensi yang mungkin terjadi.

Ada banyak faktor di luar pekerjaan yang bisa memicu stres. Salah satunya adalah perubahan struktur kehidupan. Adanya dimensi sosial budaya yang berhubungan dengan keluarga, ruang lingkup pekerjaan, hubungan dengan lingkungan sekitar, seperti peran orang tua, suami/istri, rekan kerja dan anggota beberapa negara, serta karakteristik pribadi diri sendiri. Kehidupan setiap orang dipengaruhi oleh stres.

Perusahaan dapat mengendalikan stres kerja pada karyawan dengan membatasi atau mengurangi beban kerja pada karyawan agar sesuai dengan yang disepakati oleh karyawannya dan perusahaan dapat membagi mana pekerjaan yang didahulukan dan mana pekerjaan yang dapat ditunda agar karyawan tidak merasa terbebani, perusahaan dapat pula dengan menunjukkan dukungan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti memberi masukan, motivasi, dan membantu apa yang sulit dalam pekerjaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Efikasi diri

Pengalaman dan keberhasilan seseorang adalah sumber informasi yang paling kuat dapat membuat atau membentuk suatu kepercayaan diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan tugas yang diberikan pemimpin dengan percaya diri menyelesaikannya.

“each of us possesses a series of beliefs about ourselves and the world around us. one such belief, which is instrumental in nearly all contexts, is our own perceived capability, which represents what we believe we can do. this belief is represented by the psychological construct of ‘self efficacy’. self efficacy, importantly has been consistently associated with improved performance across a wide variety of domains” Feltz, Short, & Sullivan, 2008 dalam Carla Meijen (2019 : 96).

Menurutnya kita masing masing memiliki serangkaian manfaat tentang diri kita sendiri dan dunia disekeliling kita. Salah satunya kepercayaan, yang merupakan alat dalam hampir

semua konteks. Itu adalah kemampuan kita sendiri untuk mewakili apa yang kita percayai dapat kita lakukan. Kepercayaan ini diwakili oleh konstruksi psikologis dari 'efikasi diri'. Efikasi diri penting karena telah secara konsisten dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik.

Efikasi diri didefinisikan sebagai persepsi atau persepsi tentang bagaimana seseorang berfungsi dalam situasi saat ini Elwisol dalam Willy Cahyadi (2021 : 5). Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk berperilaku seperti yang diharapkan. Setiap orang memiliki kemampuan khusus untuk memahami sesuatu, tidak hanya menerimanya, tetapi memiliki inisiatif untuk melakukan sesuatu secara mandiri, berupa keinginan untuk mengalami, memahami, dan membuat keputusan sendiri dalam tindakannya sendiri Bandura dalam Willy Cahyadi (2021 : 5). Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dia mampu melakukan beberapa kontrol atas dirinya sendiri dan fungsi seseorang dan atas peristiwa yang terjadi di lingkungan. Keyakinan seseorang pada kemampuan sendiri untuk menangani dan memecahkan masalah, keyakinan seseorang pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tingkat kinerja tertentu dan untuk meningkatkan motivasi dalam strategi pemikiran. Luthans, 2006 dalam Willy Cahyadi (2021 : 5).

Definisi Beban Kerja

Pekerjaan yang terlalu banyak membuat karyawan merasa terbebani dengan sumber daya manusia yang sedikit dalam perusahaan yang membuat jam kerja melebihi kapasitas yang seharusnya. Beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan potensi dan keterampilannya. (Harini, S., Sudarjati., dan Kartiwi, 2018). Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu standar dengan total waktu standar untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Kasmir (2019:40). Ketika pekerjaan yang terlalu banyak atau melebihi kapasitas karyawan membuat karyawan tersebut merasa pekerjaannya adalah beban untuknya.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai 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. Tingkat beban yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penggunaan energi yang berlebihan dan tegangan berlebih, sebaliknya intensitas beban yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan atau undervoltage. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas beban yang optimal yang ada di antara kedua ekstrem tersebut, yang tentunya berbeda-beda pada setiap orang. Meshkati dalam (Mutiadi et al., 2021). Karena Tingkat beban yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penggunaan energi yang berlebihan dan tegangan

berlebih, sebaliknya intensitas beban yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan.

Definisi Stres Kerja

Stres kerja pada karyawan dapat menyebabkan ketidakmaksimalan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Stres merupakan respon adaptif seseorang terhadap suatu stimulus yang menimbulkan aspek psikologis atau tuntutan fisik yang berlebihan. Griffin dan Moorhead dalam (Budiasa, 2021:21). Stres kerja dipicu oleh ketidaknyamanan diri yang dapat memengaruhi suasana hati. Stres biasanya terjadi sebagai akibat dari kondisi stres yang mempengaruhi kondisi emosional, mental, dan fisik seseorang (Siagian, 2018: 300).

“Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important. In response to stress, your nervous system glands supply you with stress hormones to cope. Your heartbeat and breathing accelerate to increase oxygen, while your muscles tense for action.”(Robbins & Judge, 2022).

Menurutnya Stres adalah kondisi dinamis ketika seseorang dihadapkan pada kesempatan, permintaan, atau sumber yang berkaitan dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Ketika stres, sistem saraf anda, memasok hormon stres untuk mengatasinya. Detak jantung dan pernapasan anda mempercepat peningkatan oksigen, sementara otot-otot menegang Ketika bertindak.

Stres kerja juga dapat diartikan sebagai sumber respons individu atau stresor kerja berupa respons fisik, psikologis, dan perilaku. Lingkungan kerja berpotensi menjadi sumber stres kerja. Stresor kerja adalah semua kondisi kerja yang dirasakan karyawan sebagai suatu kebutuhan dan dapat menimbulkan stres kerja. Waluyo dalam (Asih et al., 2018). Dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik fisik dan psikologis karyawan terhadap keinginan atau persyaratan organisasi. Stres kerja merupakan faktor yang dapat menekan produktivitas dan lingkungan kerja, serta dapat mengganggu individu. Beehr & Newman dalam (Asih et al., 2018).

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode kuantitatif biasa disebut dengan metode tradisional, empiris, ilmiah, dan metode penemuan. Metode kuantitatif dianggap tradisional karena lama dan tradisional digunakan sebagai metode penelitian. Metode ini disebut metode ilmiah karena mengikuti prinsip-prinsip ilmiah yang spesifik, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Aturan-aturan ini sangat sejalan dengan norma-norma penelitian kuantitatif. ilmiah baru dapat ditemukan dan

dikembangkan melalui metode ini. Peneliti dapat mengembangkan ide dasar menjadi sesuatu yang lebih besar dan lebih baru. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berbentuk numerik dan analisisnya menggunakan statistik. Siyoto & Sodik dalam (Ahyar, 2020).

Penelitian kuantitatif dianggap sebagai penelitian murni karena dapat dijelaskan dengan angka-angka pasti. Penelitian murni melibatkan pengembangan, pengujian teori dan hipotesis yang menantang peneliti untuk mengujinya. Karena tidak berlaku penemuan-penemuan aktual hari ini atau bahkan di masa depan. Hasil pengujian hipotesis mengandung konsep yang sangat abstrak dan konkrit. Penelitian murni juga merupakan penyempurnaan metode penelitian, prosedur, teknik dan alat untuk membentuk struktur penelitian. Misalnya, penelitian murni dapat digunakan untuk mengambil sampel situasi yang sesuai, mengembangkan metode dan mengembangkan alat untuk mengevaluasi prosedur validasi. Misalnya, untuk mengukur tingkat stres pada manusia, temukan cara terbaik untuk mengukur sikap manusia. Hasil penelitian murni ini digunakan sebagai dasar pengetahuan baru sebagai dasar penelitian selanjutnya. (Darwin et al., 2021).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Table 1
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,784	8

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output Reliabilitas Statistics. Didapat nilai *Cronbach Alpha* 0,784. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0,60. Maka hasil kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

Table 2
Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,683	8

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output Reliabilitas Statistics. Didapat nilai *Cronbach Alpha* 0,683. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0,60. Maka hasil kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

Table 3
Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri (Y) Reliability Statistics

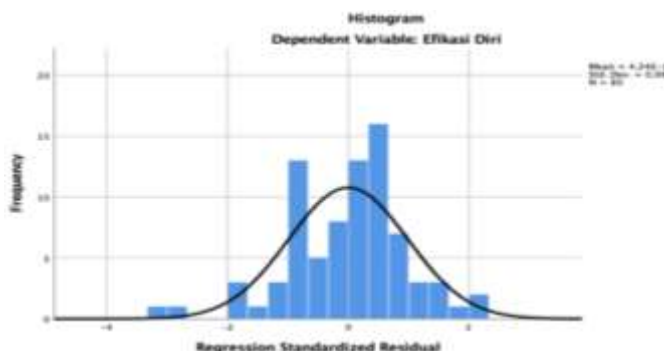
Cronbach's Alpha	N of Items
0,774	8

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output Reliabilitas Statistics. Didapat nilai *Cronbach Alpha* 0,774. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0,60. Maka hasil kuesioner yang disebar memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain data hasil kuesioner yang disebar dapat dipercaya.

Analisis Grafik

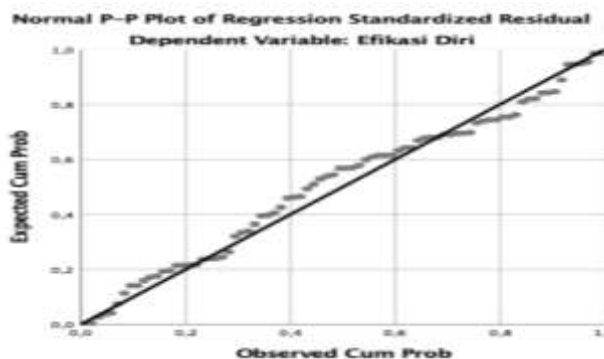
Dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data kuesioner dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika data menyebar diskritis haris histogramnya menunjukkan pula distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1
Histogram Uji Normalitas



Pada grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng baik kekanan maupun kekiri.

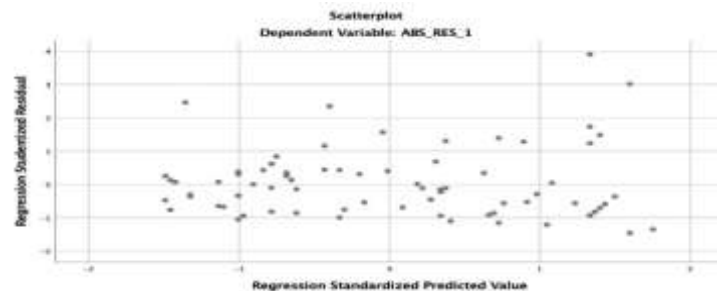
Gambar 2
P-P Plot Normalitas



Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar diagonal dan mengikuti arah daris diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dri residual pada suatu pengamatan ke pengamatan atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka disebut homoskedastisitas. Pengujian dapat dilihat dari grafik plot antara ilia prediksi variabel dependen dan residualnya.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Diagram Scatterplot)



Berdasarkan output gambar dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Selain itu titik-titik pun tidak mengumpul diatas atau dibawah saja serta penyebaran titik-titik tidaklah membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Table 4
Hasil Uji t
Collinearity Diagnosticsa

Model		Unstandardied Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(constant)	-0,148	3,530		-0,42	0,967
	Beban Kerja	0,163	0,096	0,131	1,695	0,094
	Stres Kerja	0,260	0,165	0,362	1,576	0,261

Table 5
Hasil Uji f
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21,116	2	10,558	1,620	,114b
Residual	389,427	77	5,057		
Total	410,543	79			

a Dependent Variable: Efikasi Diri

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

Table 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740a	,547	,536	2,249

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

Dari Tabel diatas dapat di lihat bahwa nilai R Square (R²) sebesar 0,536 atau 53,6% yang berarti bahwa 53,6% variabel beban kerja dan stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri atau memberi pengaruh sebesar 53,6% terhadap efikasi diri pada karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi. Sementara sisanya 46,4% dijelaskan oleh factor-faktor lain atau variabel lain yang tidak di uji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja dengan efikasi diri pada karyawan. Berikut ini akan dijelaskan tentang pembahasan hasil penelitian dengan mengacu kepada tujuan penelitian.

1. Pengaruh secara parsial beban kerja dengan efikasi diri.

Berdasarkan hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial yaitu uji t yang dapat dilihat pada table 4.14 menyatakan bahwa variabel beban kerja (X1) adalah t hitung sebesar 1,695 < t table sebesar 1,991. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dengan efikasi diri pada karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rona Fil Jannah dengan Judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemuda air minuman tirta dhala Kota Kediri. Ini menunjukkan Bahkan dengan banyak pekerjaan Perusahaan telah memberikan keseimbangan dan kesesuaian Kapasitas staf, belum mampu memberikan dampak Baik Peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh secara parsial stres kerja dengan efikasi diri.

Berdasarkan hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial yaitu uji t yang dapat dilihat pada table 4.13 menyatakan bahwa stres kerja (X2) t hitung sebesar 1,576 < t table sebesar 1,991. Maka hasilnya bahwa variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap efikasi diri pada karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi.

Hasil penelitian ini sejalan dena hasil penelitian yang dilakukan K.S Wirya, N.D Andiani, N.L.W.S. Telegawathi dengan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sedana Murni” Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. rekayasa ulang proses bisnis Sedan murni. Ini berarti bahwa stres kerja memiliki dampak yang lebih besar pada peningkatan Kinerja

karyawan dan kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh secara simultan beban kerja dan stres kerja dengan efikasi diri.

Berdasarkan hasil pengujian dengan hipotesis secara silmutan yaitu uji f yang dapat dilihat pada table 4.15 menyatakan bahwa variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara silmutan berpengaruh terhadap efikasi diri (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji hipotesis yaitu uji f dimana menghasilkan nilai sig. $0,114 > 0,05$ dan nilai f hitung $>$ table yaitu $1,620 > 3,115$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara Bersama sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan stres kerja dengan efikasi diri pada karya PT Mitra Intimarga Bekasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riny Chandra dan Dody Ardiansyah dengan judul penelitian “Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa” menyatakan bahwa hasil uji F adalah beban kerja dan Stres kerja memiliki dampak yang signifikan Tentang kinerja staf PT. Cabang Longsa Mega Auto Central. Dengan demikian ada pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) dengan efikasi diri (Y).

Dari uji koefisien determinasi (R^2) tingkat persentase variabel beban kerja dan stres kerja dengan efikasi diri sebesar $0,536$ atau $53,6\%$. Hal ini membuktikan bahwa variabel efikasi diri dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan stres kerja sebesar $53,6\%$ dan sisanya $46,4\%$ dipengaruhi oleh factor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap karyawan pada PT Mitra Intimarga Bekasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan data-data yang telah tersedia. Berikut ini adalah hasil kesimpulan dari penelitian ini :

1. Dari hasil Uji Parsial (Uji T) bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap efikasi diri pada karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi.
2. Dari hasil Uji Parsial (Uji T) bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap efikasi diri pada karyawan PT Mitra Intimarga Bekasi.
3. Dari hasil Uji Silmutan (Uji F) bahwa semua variabel beban kerja dan variabel stres kerja secara serentak Bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel efikasi diri. Dengan dibuktikan bahwa hasil f hitung lebih kecil dari pada f table. Dengan demikian bahwa hipotesis nol antara X1 dan X2 dapat diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, baik untuk penelitian yang selanjutnya dan khususnya bagi pihak PT Mitra Intimarga Bekasi. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

- a. Untuk Efikasi Diri karyawan dalam hasil kuesioner dalam penelitian ini terdapat banyak karyawan yang merasa kurang dengan umpan balik yang diberikan oleh perusahaan dan kurangnya motivasi yang didapat oleh karyawan di PT Mitra Intimarga Bekasi, maka dari itu disarankan agar perusahaan lebih meningkatkan umpan balik agar karyawan dapat motivasi bahwa karyawan tersebut mampu menjalankan pekerjaan sesulit apapun dengan lebih baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- b. Untuk Beban Kerja dalam hasil kuesioner hampir semua merasa pekerjaan yang dikerjakan karyawan terlalu banyak membuat karyawan merasa Lelah, maka dari itu disarankan agar perusahaan dapat lebih berbaur dengan karyawan agar karyawan dapat termotivasi dan terhibur sehingga mengurangi rasa Lelah karna pekerjaannya.
- c. Untuk Stres Kerja dalam hasil kuesioner terdapat banyak karyawan merasa kesulitan dan kurang sesuai dengan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya serta pemberian pekerjaan yang kurang sesuai pula dengan deskripsi yang diberikan perusahaan, sehingga saran penulis agar perusahaan untuk lebih mengenal kemampuan karyawannya agar karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan deskripsi dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji lebih dalam mengenai factor-faktor lain apa saja selain beban kerja dan stres kerja yang nantinya mempengaruhi efikasi diri karyawan. Sehingga penulis selanjutnya dapat lebih baik lagi dan lebih memperkaya pengetahuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H. dkk. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. (Issue March).
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja. Semarang University Press.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Issue July).

Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif (Issue August).

Harini, S., Sudarijati., dan Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR), 03(10), 15–22. www.ijlemr.com