



---

**MODERASI BEBAN KERJA TERHADAP HUBUNGAN STRES KERJA  
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PERKASA GROUP**

Oleh:

**Anita**

Email: [anitaputry309@gmail.com](mailto:anitaputry309@gmail.com)

Pembimbing I:

**Palipada Palisuri**

Email: [palipadapalisuri999@gmail.com](mailto:palipadapalisuri999@gmail.com)

Pembimbing II:

**Seri Suriani**

Email: [serisuriani06@gmail.com](mailto:serisuriani06@gmail.com)

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Bosowa Makassar**

***ABSTRACT***

ANITA 2021. *thesis. Moderation of workload on the relationship between work stress and employee performance. The Perkasa group was guided by Drs. Palipada Palisuri, SE., M.SI and Dr. Sri Suriani, SE., MSI.*

*The purpose of this study was to determine the effect of work stress on employee performance at Perkasa Group and to find out how much workload moderate work stress on employee performance at Perkasa Group.*

*The object of this research is to use the solvin technique. The number of employees sampled in this study were 66 employees.*

*The data used is primary data in the form of a questionnaire distributed to employees. The data analysis method used in this study is moderated regression analysis (MRA). The results showed that work stress had no effect on employee performance and workload moderated the relationship between work stress and employee performance.*

-----  
**Keywords:** *Moderation of workload, work stress, employee performance.*



## PENDAHULUAN

Karyawan ialah aset utama serta terpenting dalam suatu organisasi. Lewat pengembangan ataupun pengelolaan sumber energi manusia yang dikelola dengan baik, karyawan mampu mendapati serta menuntaskan persyaratan misi dikala ini serta masa depan. Bersamaan berjalanya waktu, apabila seseorang karyawan cuma mengandalkan apa yang dimilikinya serta tidak sempat melaksanakan laporan ataupun proses pengembangan. Organisasi memerlukan sumber energi manusia ataupun karyawan buat menggapai tujuannya secara efisien serta efektif. Ketersediaan sumber energi professional sudah jadi kebutuhan strategi sesuatu industri ataupun organisasi.

Faktor sumber daya manusia yang unggul bukan hanya ditentukan oleh faktor kinerjanya saja tetapi dilihat juga dari beban dan stress kerja yang dihadapi oleh setiap karyawan tersebut. Beban kerja merupakan sesuatu pekerjaan yang harus dihadapi dan mampu diselesaikan pada waktu itu juga. Beban kerja berbeda dengan stres kerja, stress kerja menggambarkan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan dalam tubuh serta benak yang hendak pengaruhi emosi, proses berpikir serta keadaan karyawan, dalam perihal ini stress diakibatkan oleh beban kerja karyawan yang besar (Veithzal 2004:516).

Beban kerja yang tinggi akan menjadi stress pada karyawan di Perkasa Group Makassar. Beban yang diberikan setiap karyawan merupakan target kerja yang tinggi dimana karyawan diharuskan memasarkan pakan ternak.pakan ternak tidak distok pakan ternak hanya distok sesuai dengan berapa jumlah konsumen yang memesan pakan ternak. Rumah potong ayam (RPA) hanya menyediakan bahan untuk mencari konsumen dan bagian marketing yang memasarkan pakan ternak tersebut.jadi pakan ternak tidak menentu hanya diproduksi sesuai pemesanan konsumen dan pakan ternak tidak distok per Ton distok sesuai permintaan konsumen. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mencari cara untuk mendorong kemajuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.setiap perusahaan harus dapat mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia agar dapat



mencapai tujuannya, namun hal ini tersebut tidak mudah, diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penyebab tidak tercapainya target penjualan ini disebabkan oleh faktor munculnya: (1) Permintaan pakan ternak dimasa pandemi covid-19, (2) harga ternak yang anjlok, (3) banyaknya peternakan yang tutup akibat kekurangan modal, kondisi ini mendorong perusahaan Perkasa Group melakukan pengurang karyawan (karyawan di rumahkan) Kondisi di atas menyebabkan tingginya stress kerja karyawan sehingga target penjualan semakin menurun, ini terbukti pada pencapaian target penjualan tahun 2020/orang rata-rata.

Stress kerja harus dikelola dengan baik, apabila tidak terkontrol maka kinerja karyawannya pun akan kurang maksimal, sebaliknya jika di kelola dengan baik maka kinerja karyawannya pun akan menjadi baik.

Berdasarkan uraian mengenai fenomena permasalahan tersebut di atas maka pemilihan ini diarahkan pada judul: **“Moderasi Beban Kerja Terhadap Hubungan Stress Kerja Dengan Kineja Karyawan Pada Perkasa Group”**.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Perkasa Group melalui anak perusahaannya, PT. Sinar Terang Madani ialah salah satu produsen pakan ternak anak ayam. Dibentuk pada tahun 2012 selaku pabrik pakan ternak awal di Barru, Sulawesi Selatan yang memproduksi pakan ternak bermutu besar. pakan unggas ialah bisnis Utama industri berasal dari satu pabrik pakan ternak di Barru Sulawesi Selatan, perusahaan sudah berkembang serta tumbuh guna menanggapi tantangan lokal hendak pakan ternak yang andal serta bermutu besar melalui jaringan sarana penciptaan di Makassar.

## Deskripsi Data

### Karakteristik Responden

#### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 1 Berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	56	84
2	Perempuan	10	16
	Jumlah	66	100

Sumber : Data Diolah,2021

Berdasarkan tabel di atas, responden menurut jenis kelamin perempuan yang paling rendah berpartisipasi pada observasi ini dimana jumlah responden sebesar 10 orang dengan persentase 16% sedangkan responden laki-laki yang paling tinggi sebesar 56 orang dengan persentase 84% dari total 66 orang responden. Jadi terdapat stress kerja yang tinggi di jenis kelamin laki-laki. karena jumlah laki- laki lebih banyak dari perempuan.

#### 2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Total Responden	Presentase (%)
1	Tamat Pasca sarjana	2	3
2	Tamat Sarjana (S1)	27	41
3	Tamat Akademi/Diploma	1	2
4	Tamat SMA	36	54
	Jumlah	66	100

Sumber : Data Diolah,2021

Responden berdasarkan tingkat Pendidikan pada Perkasa Group, dimana tamatan SMA yang paling banyak didominasi yaitu sebesar 54%, sedangkan tamatan sarjana (S1) sebesar 41%, tamatan pasca sarjana sebesar 3%, dan hanya 2% untuk tamatan akademi/diploma dari total 66 orang responden.

3. Berdasarkan Tingkat Usia

Tabel 3 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Umur (Tahun)	Total Responden	Persentase (%)
1	19-27	11	17
2	28-35	28	42
3	36-45	18	27
4	46-55	8	12
5	56-62	1	2
	Jumlah	66	100

Sumber : Data Diolah,2021

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa yang paling dominan berdasarkan tingkat usia yaitu 28-35 tahun dengan tingkat persentase 42% dan 27% pada usia 36-45 sedangkan 19-27 tahun sebesar 17%, yang berusia 46-55 sebesar 12% dan untuk usia 56-62 hanya sebesar 2% dari total 66 orang responden.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu sejak pertama kali seseorang memulai bekerja sampai dengan jangka waktu tertentu dan /atau telah berakhir.

Tabel 4 Responden Berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Total Responden	Persentase (%)
1	1-3	8	12
2	4-6	30	46
3	7-10	28	42
	Jumlah	66	100

Sumber: Data Diolah,2021

Berdasarkan data responden pada Perkasa Group menunjukkan bahwa masa kerja 1-3 tahun tidak biasa dikatakan matang didalam bekerja begitupun sebaliknya masa kerja 4-6 tahun. Karena dikatakan matang dalam bekerja apabila masa kerja 10 tahun.



## Analisis Data

### Analisis Regresi Moderasi

Moderated Regression Analysis (MRA) yaitu penerapan khusus regresi berganda linear dimana dalam persesuaian regresinya tercantum bagian korelasi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Berikut adalah tabel hasil analisis regresi moderasi menggunakan SPSS 21.

**TABEL 5 HASIL ANALISIS REGRESI MODERASI**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,407	10,174		1,318	,192
Stress Kerja	,405	,464	,438	,872	,387
Beban Kerja	1,150	,459	1,221	2,507	,015
X1_M	-,049	,020	-2,007	-2,405	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2021

Tabel hasil uji regresi di atas dapat menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,40 + 0,405x_1 + 1,150x_2 - 0,049 + e$$

Berdasarkan hasil uji di atas, tingkat signifikansi variabel moderasi stress kerja dan beban kerja menunjukkan hasil nilai 0,019 yang berarti signifikansinya <0,05. Hasil ini meyakinkan bahwa observasi yang diajukan hipotesis kedua yaitu beban kerja memoderasi hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan diterima.

### Uji F (Simultan)

Uji f untuk mengamati seberapa besar pengaruh variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

**TABEL 6 UJI F**  
**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	485,874	3	161,958	25,884	,000 <sup>b</sup>
	Residual	387,944	62	6,257		
	Total	873,818	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X1\_M, Beban Kerja, Stress Kerja

Sumber: data diolah, 2021

Uji anova menghasilkan nilai f hitung dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil ( $0.000 < 0.05$ ), hingga tipe regresi dapat digunakan untuk melihat variabel X1, variabel X2 secara berdampingan mempengaruhi variabel Y.

### Uji T (Parsial)

Uji t disebut uji parsial, yaitu guna memverifikasi tingkat pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

**TABEL 7 UJI T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,407	10,174		1,318	,192
	Stress Kerja	,405	,464	,438	,872	,387
	Beban Kerja	1,150	,459	1,221	2,507	,015
	X1_M	-,049	,020	-2,007	-2,405	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2021



Dari tabel di atas, dijelaskan bahwa:

1. Variabel stress kerja mendapatkan nilai koefisien parameter sebesar 0.405 dengan tingkat signifikansi  $0.387 > 0.05$ . Jadi dapat dikatakan variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikan yang ditentukan.
2. Variabel beban kerja mendapatkan nilai koefisien parameter sebesar 1.150 dengan tingkat signifikansi  $0.015 < 0.05$ . Dalam variabel X2 terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel beban kerja memoderasi stress kerja mendapatkan nilai koefisien sebesar -0,049 dengan tingkat signifikansi 0,019 bahwa terdapat pengaruh moderasi antara hubungan beban kerja dan stress kerja dengan kinerja karyawan. Dikatakan memoderasi jika nilai signifikan yang didapat lebih kecil dari 0,05.

## **KESIMPULAN**

Dalam melakukan penelitian penulis menyebar kuesioner sekitar 66. Dengan 18 pernyataan yang masing- masing variabel mempunyai 6 pernyataan. Dan rata-rata jawaban responden paling besar dengan pernyataan setuju. Dengan Penelitian yang dalam pengambilan sampel penelitian melihat dari data kantor perkasa group yang berjumlah 232 karyawan dengan menggunakan metode sampel perhitungan teknik slovin dengan mendapatkan 66 responden. Hasil keseluruhan penelitian yang dibahas di peroleh sebagai berikut:

1. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di karenakan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan bernilai signifikan.
2. Secara moderasi beban kerja dan hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan pada perkasa group, memiliki moderasi yang di perkuat dengan adanya nilai signifikansi yaitu sebesar 0.019 untuk itu tidak adanya suatu masalah yang terjadi antara beban kerja dan hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan.