
Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang

Tegar Imani^{1*}, Fadhil Yamaly², Wani Fitriah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: tegarimani4@gmail.com¹, fadilplg@gmail.com², wanifitriah61@gmail.com³**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui [1] pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan [2] pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan [3] pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan [4] pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang. Penelitian ini berjenis asosiatif dengan variabel yang digunakan adalah kepemimpinan, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan dengan menggunakan *cluster random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada Pengaruh Kepemimpinan, Beban kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada Pengaruh Kepemimpinan, Beban kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.

Kata kunci: kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, kinerja**ABSTRACT**

This research aims to determine [1] the influence of leadership, workload and work stress on employee performance [2] the influence of leadership on employee performance [3] the influence of workload on employee performance [4] the influence of work stress on employee performance of Perum BULOG South Sumatra Regional Division & Babel Palembang. This research is of an associative type with the variables used being leadership, workload, work stress and employee performance. The sample used was 60 employees using cluster random sampling. The data used is primary and secondary data. The data collection method uses a questionnaire. Data processing techniques use multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of research based on multiple linear regression show that there is an influence of leadership, workload and work stress on employee performance at Perum BULOG South Sumatra & Babel Palembang Regional Divisions. The results of the t test show that there is an influence of leadership, workload and work stress on employee performance at Perum BULOG, South Sumatra & Babel Palembang Regional Divisions.

Keywords: leadership, workload, job stress, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah Kinerja karyawan karena dengan adanya sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Semarak *et al.*, (2019) kinerja karyawan menjadi perkembangan yang dapat diraih seseorang atau sekumpulan orang-orang dalam organisasi dalam bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai oleh suatu instansi pemerintahan maupun perusahaan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan karena kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Afandi (2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. kepemimpinan Karyawan juga memegang peranan yang penting dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Karena kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya.

Kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh beban kerja karena beban kerja yang berlebihan tentunya akan berdampak pada keresahan karyawan karena tidak adanya pilihan lain, dimana karyawan harus tetap bekerja dalam keadaan apapun. Menurut Danang Sunyoto (2019) beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Perusahaan memberikan beban kerja yang sebanding dengan kemampuan karyawan, jika beban kerja tidak sesuai maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menghambat perusahaan dalam mencapai target perusahaan.

Tak hanya itu kinerja juga dapat dipengaruhi oleh stress kerja, Stres kerja merupakan suatu tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan karyawan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan. Menurut Marihot (2018) Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Perum Bulog awalnya merupakan singkatan dari (Badan Urusan Logistik) adalah sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang pangan. Upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, tentunya tidak lepas dari kinerja karyawan sebagai unsur penting dalam suatu perusahaan.

Penelitian dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan yang masih dianggap kurang maksimal terlihat dari hasil produksi penjualan beras yang masih mengalami naik turun pencapaian target yang ditentukan oleh perusahaan dalam jumlah pertahunnya. Terkait kondisi ini peneliti menduga adanya tingkat kinerja karyawan yang rendah, sehingga mempengaruhi tingkat realisasi produksi pada

Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang, menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai tidak tercapai. Hal ini dapat dilihat dari tabel target produksi dan realisasi yang masih belum optimal dalam mencapai target.

Berdasarkan hasil pra riset banyak karyawan yang menjawab tidak maka penulis menemukan permasalahan kualitas, kuantitas dan waktu yang terjadi di Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang. Dilihat dari kualitas beras yang diterima dan di sebarakan masih tergolong beras dengan kualitas rendah. Hal ini ditandai pada pekerjaan penerimaan beras, karyawan BULOG kerap kali menerima beras yang kurang baik dan masalah lainnya yaitu karyawan belum mencapai kuantitas target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan target merupakan hal yang sangat penting.

Selain itu kemampuan pimpinan untuk mendengarkan bawahan seperti pimpinan tidak mau mendengar permasalahan yang sedang dihadapi karyawan, karena pimpinan hanya menganggap semua keluhan tersebut sebagai alasan untuk menunda pekerjaan dan juga kurangnya kemauan mendengarkan pendapat dan saran dari bawahan sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam mengemukakan pendapat dan berkomunikasi dengan pimpinan. Hal ini ditandai pada pekerjaan penyaluran beras pada operasi pasar, pimpinan tidak memberikan dorongan, pimpinan juga tidak mampu menyampaikan pendapat dengan baik dan mendengarkan bawahan. Hal inilah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.

Kondisi pekerjaan seperti beban kerja yang terjadi dimana karyawan diberikan banyak pekerjaan yang membuat karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan, karyawan diberikan pekerjaan lebih dari satu macam perorangnya dan terbilang belum cukup baik, selain itu karyawan kurang mendapatkan jam istirahat yang sesuai dengan ketentuan, karyawan pulang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Penggunaan waktu yang diberikan kepada karyawan cenderung berlebihan.

Selain itu, ada masalah pada beban kerja, waktu kerja dan komunikasi kerja di Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang iala, beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang menyebabkan karyawan merasa tertekan, waktu kerja yang terlalu berlebihan karena tugas yang yang diberikan terlalu banyak sehingga karyawan harus lembur untuk dapat menyelesaikan semua tugasnya serta komunikasi kerja antara karyawan satu dengan lainnya kurang baik, dari permasalahan tersebut membuat karyawan merasa cemas, lelah dan tertekan sehingga mengakibatkan stres kerja kepada karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Rismawati dan Mattalata (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi atau perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban instansi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Afandi (2018) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam mengatur karyawannya, kepemimpinan yang baik dapat mengendalikan karyawan sehingga dapat menjalankan segala instruksi yang diberikan. Menurut Fahmi (2018), menyatakan seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

Menurut Suwatdo & Periansa (2018), bahwa kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang ke arah tujuan yang diharapkan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapasitas untuk menghasilkan kinerja terbaik. Menurut Rauch dan Behling dalam Ansory & Indrasari. (2018) kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Beban Kerja

Menurut Suci Koesomowidjojo (2018) beban kerja merupakan jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Kasmir (2019) bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Menurut Suwatno dan Priansa (2018) bahwa beban kerja yang diberikan dalam suatu tempat kerja tidak hanya perihal beban pekerjaan yang berlebih namun juga beban tugas atau tanggung jawab yang sama atau setara dan sebaliknya beban tanggung jawab yang rendah atau terlalu ringan.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2018) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Rivai (2018) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosional, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, apabila stress yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan orang-orang yang sedang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga sering menjadi marah-marah, agresif, sulit rileks dan memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perum Bulog Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang yang berjumlah 137 orang karyawan yang ditentukan berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%, maka sampel dalam penelitian ini adalah 58 lalu dibulatkan menjadi 60 responden. Metode sampling yang digunakan adalah sampel *cluster random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) Metode ini digunakan dengan mengambil wakil pada setiap kelompok atau bagian secara acak.

Data yang utama digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu jawaban responden dari kuesioner yang digunakan. Data penunjang digunakan data sekunder berupa data produksi perusahaan, jumlah karyawan. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	,368	,301	
Kepemimpinan (X1)	,368	,123	,363
Beban Kerja (X2)	,209	,119	,201
Stres Kerja (X3)	,272	,114	,291

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024.

$$Y = 0,368 + 0,368X_1 + 0,209X_2 + 0,272X_3$$

a = Koefisien regresi untuk konstanta (β) sebesar 0,368, menunjukkan jika variabel kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja bernilai 0 (tetap), maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,368.

b_1 = Koefisien regresi kepemimpinan positif (β) sebesar 0,368 menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepemimpinan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kepemimpinan berjalan kurang baik maka kinerja karyawan akan menjadi rendah.

b_2 = Koefisien regresi beban kerja positif (β) sebesar 0,209 menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

b_3 = Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,272 positif (β) sebesar 0,272 menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan beban kerja dan stres kerja, artinya kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji F ini dimaksudkan untuk menguji Uji F (simultan) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28,019	3	9,340	20,439	,000 ^b
Residual	25,590	56	,457		
Total	56,610	59			

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024.

Berdasarkan tabel Uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 20,439 > 2,18 F_{tabel} , hal ini dikuatkan oleh tingkat sig F 0,000 < 0,1 (signifikan) maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.

Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	,368	,301	1,225	,226
Kepemimpinan (X1)	,368	,123	2,993	,004
Beban kerja (X2)	,209	,119	1,775	,085
Stres kerja (X3)	,272	,114	2,387	,020

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024.

Koefisien Kepemimpinan bernilai positif t_{hitung} 2,993 > t_{tabel} 1,672, dengan tingkat sig.t 0,004 < 0,1 (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2}

diterima. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan adanya kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mendengar yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Beban kerja bernilai positif $t_{hitung} 1,755 > t_{tabel} 1,672$, dengan tingkat sig. $t 0,085 < 0,1$ (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Beban kerja terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan adanya kondisi pekerjaan penggunaan waktu kerja target yang harus dicapai yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien stress kerja bernilai positif $t_{hitung} 2,387 > t_{tabel} 1,672$, dengan tingkat sig. $t 0,020 < 0,1$ (signifikan), maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima artinya ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Stres kerja terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan adanya beban kerja, waktu kerja, komunikasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,814	,804	,33800

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2024.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh Nilai *Adjust R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar $0,804 \times 100\% = 80,4\%$ artinya variabel kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang sebesar 80,4%. Sementara sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 90% dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $20,439 > 2,18 F_{tabel}$, hal ini dikuatkan oleh tingkat sig. $F 0,000 < 0,1$ (signifikan) maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya ada pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang. hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja menyebabkan perubahan sebesar 80,4%. Hasil penelitian ini

membuktikan bahwa kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori Kasmir (2019:189) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja yaitu 1) Kemampuan atau skil 2) Pengetahuan 3) Rancangan Kerja 4) Kepribadian 5) Motivasi Kerja 6) Gaya Kepemimpinan 7) Budaya Organisasi 8) Kepuasan Kerja 9) Komunikasi 10) Lingkungan Kerja 11) Loyalitas (Kesetiaan) 12) Komitmen Organisasi 13) Disiplin Kerja. Handoko (2019:193) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) Motivasi (2) Kepuasan kerja (3) Stress (4) Kondisi pekerjaan (5) Sistem kompensasi (6) Desain pekerjaan dan Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Harini, S., dkk (2018: 147) Yaitu: (1) Beban kerja (2) Lingkungan kerja. Berdasarkan teori tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan terbukti dipengaruhi variabel yang peneliti teliti yaitu kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasrudy Tanjung, dkk (2022) dengan judul pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit Siborongborong - Tapanuli Utara. hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian sejalan dengan penelitian Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, dkk (2021) dengan judul pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Balmera (Belawan, Medan, Tanjung Morawa) hasil penelitian menunjukkan stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Maka penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) dengan tingkat keyakinan 90% menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,993 > t_{tabel} 1,672$, dengan tingkat sig. $t 0,004 < 0,1$ (signifikan), maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang. menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fahmi (2018:141), menyatakan seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung, dkk (2022) dengan judul pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit Siborongborong - Tapanuli Utara. hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka penelitian terdahulu ini sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan nilai $t_{hitung} 1,755 > t_{tabel} 1,672$, dengan tingkat sig.t $0,085 < 0,1$ (signifikan), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suci Koesomowidjojo (2018:39) beban kerja merupakan jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Raudha dan Bachruddin (2022) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) pada tingkat keyakinan 90% menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,387 > t_{tabel} 1,672$, dengan tingkat sig.t $0,020 < 0,1$ (signifikan), maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima artinya ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2018:14) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan menurut Veithazal Rivai (2018:23) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosional, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, apabila stress yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Demak Claudia Yosephine Simanjuntak,dkk (2021) dengan judul pengaruh stress kerja,beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Balmera (Belawan,Medan,Tanjung Morawa) hasil penelitian menunjukkan secara parsial pengaruh stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.

4. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran sebagai berikut::

1. Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang diharapkan memperhatikan kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja yang terjadi di perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan kepada perusahaan maka pimpinan harus memperhatikan karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun.
3. Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang diharapkan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar tidak berlebihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Perum BULOG Divisi Regional Sumsel & Babel Palembang diharapkan untuk memperhatikan stress kerja yang terjadi pada karyawan sehingga tidak menyebabkan kinerja karyawan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F., & Indrasari. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Sidoarjo : Indonesia Pustaka.
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Hafiz Mudrika & Syahputra Tarigan, (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03),353-365.<https://doi.org/10.59141/jist.v2i03.104>
- Fahmi, Irham (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfaberta CV
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasan Iqbal (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Hasibuan, Melayu S,P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasrudy Tanjung, Adith Prasetyo Hardita & Zulaspan Tupti pada tahun (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit Siborongborong - Tapanuli Utara. *Research In Accounting Journal, Niagawan Vol 11 No 2*
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada
- Koesomowidjojo, Suci R Marih. (2018). *Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja ,Raih Asa Sukses*. Jakarta.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Marihot. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. *Stres Kerja*, 303.

- Mugni Jayadi, R. ., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rismawati dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.(2018). *Perilaku Organisasi. Cetakan Ke-7*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari Raudha Mauruka dan Luturlean Bachruddin Saleh (2022) Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Vol 9 No 2 Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*
- Semarak, J., Pt, K., Perkasa, T., & Semarak, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tunas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(2).
- Suwatno & Donni Juni Priansa (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sugiyono. (2022a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (29th ed.)*.Alfabeta, Bandung.
- Tomahua Adeltje dan Tannady Hendy (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Manggala Gita Karya Jakarta. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Volume 8, No. 4, Desember 2022*.