

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN DEVISI SERVIS DAN
SPAREPART PT SUZUKI PATRAKO MOTOR ABADI KOTA PALU**

**Kadek Dedy Muliawan¹, Husein H. Moh. Saleh², Fadila
Almahdali²**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido
Palu. Jl. Dr. Suharso, BesusuBarat, Palu Timur Kota Palu
Sulawesi Tengah
Email: fadilalmahdali@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Devisi Servis Dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan devisi servis dan sparepart PT Suzuki patrako motor abdi kota palu berjumlah 34 orang. Teknik sampel yang digunakan sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja dan Beban kerja Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pada karyawan. Stres kerja memiliki hubungan positif yang rendah dengan semangat kerja. Berarti bila Stres kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap semangat kerja. beban kerja memiliki hubungan positif yang rendah dengan semangat kerja. Berarti bila beban kerja meningkat akan menyebabkan peningkatan yang kecil terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Semangat Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of work stress and workload on employee motivation in the service and spare parts division of PT Suzuki Patrako Motor Abadi in Palu City. The type of research used is descriptive verifiable research. The population of this study consists of 34 employees from the service and spare parts division of PT Suzuki Patrako Motor Abadi in Palu City. The sampling technique used is saturated sampling. The analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that work stress and workload significantly influence employee motivation simultaneously. Work stress has a low positive correlation with motivation. This means that if work stress increases, it will cause a small increase in motivation. Workload also has a low positive correlation with motivation. This means that if the workload increases, it will cause a small increase in motivation.

Keywords: *Work Stress, Workload, Work Enthusiasm*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi suatu perusahaan dan berperan sebagai penggerak utama di setiap aktivitas yang dilaksanakan. Perusahaan memerlukan manajemen yang efektif agar mampu mewujudkan tujuan yang ditargetkan, dalam hal ini sumber daya manusia menjadi modal utama dan berperan sebagai perencana, pengorganisir, pengarah, serta penggerak berbagai faktor yang dibutuhkan didalam perusahaan¹.

Pekerja yang merasakan stres kerja dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena hasil kerja karyawan tidak sebanding dengan biaya yang digunakan oleh perusahaan untuk pembayaran fasilitas kerja dan kompensasi. Beberapa pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu karena kesalahan berulang ataupun kelambatan, beberapa karyawan juga tidak hadir kerja karena berbagai alasan. Banyak tuntutan pekerjaan, masalah pribadi karyawan, dan faktor lain dapat menyebabkan stres kerja. Ketika mereka tidak fokus pada pekerjaan mereka, mereka pasti tidak menyelesaikan tugas mereka dengan baik atau tepat waktu, yang mengurangi kinerja mereka sebagai karyawan di sebuah perusahaan. Jika stres dapat dikelola dengan baik, itu dapat

¹ Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Program S3 Ilmu Ekonomi, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

meningkatkan motivasi serta semangat bekerja, namun jika stres tidak mampu dikelola dengan baik maka akan menyebabkan berbagai permasalahan secara non fisik ataupun fisik. Stress non fisik akan mempengaruhi mental individu dan proses berpikirnya, sedangkan stres secara fisik dapat mengakibatkan berbagai masalah kesehatan seperti insomnia, stroke, sakit kepala, tekanan darah tinggi, hingga serangan jantung. Karyawan dapat mengalami gejala seperti putus asa dan tertekan. sebagai akibat dari tingkat stres yang tinggi. Gejala-gejala ini dapat berdampak pada kemampuan mereka untuk membuat keputusan, menurunkan semangat mereka untuk bekerja, dan mengganggu kinerja mereka di tempat kerja. Faktor stres termasuk waktu yang mendesak, kemenduaan peranan, beban kerja yang tinggi, keadaan keluarga dan ekonomi, dan banyak lagi. Untuk alasan ini, fenomena yang berkaitan dengan stres di tempat kerja harus mendapat perhatian khusus. Mengingat pernyataan di atas, Semangat kerja karyawan sebenarnya bisa ditingkatkan dengan bermacam-macam cara, seperti dengan meminimalkan tingkat stres yang mungkin dirasakan oleh setiap karyawan. Dapat dikatakan bahwa semangat kerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat apabila perusahaan mengurangi beban kerja karyawan, agar dapat mewujudkan tingkat stres kerja yang rendah².

Beban kerja diartikan sebagai hasil dari interaksi antara keterampilan, tuntutan tugas, perilaku, lingkungan kerja, serta persepsi karyawan. Stres kerja berkepanjangan yang dialami oleh karyawan menjadi suatu permasalahan yang umum dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja jika tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun non fisik, tenggat waktu yang diberikan dan keterampilan pekerja.³ Hal ini tergantung pada cara tiap individu dalam menghadapi stress, beban kerja itu sendiri menjadi suatu faktor utama yang berkontribusi terhadap timbulnya rasa stres. Apabila individu berhasil membangun persepsi yang positif, maka individu tersebut akan melihat tugas mereka sebagai suatu tantangan yang mendorong untuk memberikan usaha terbaik dan menghasilkan hasil yang

² Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). 250973-Pengaruh-Beban-Kerja-Dan-Kompensasi-Terh-4F9F33Cd. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4(11), 3936–3961.

³ Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.

bermanfaat. Memiliki dampak positif baik bagi individu maupun perusahaan. Disisi lain, jika muncul persepsi negatif terhadap beban kerja, hal itu dianggap sebagai tekanan kerja yang dapat berdampak tidak baik pada kesehatan kerja, serta memberikan efek negatif bagi perusahaan dan individu.⁴

Berdasarkan hasil wawancara penulis di PT Suzuki Patrako Motor Abadi Divisi Servis dan sparepart, ditemukan berbagai fenomena yang dapat menjadi penyebab semangat kerja karyawan pada divisi servis dan sparepart masih terbilang belum optimal, dimana terdapat beberapa masalah yang dianggap mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sejumlah masalah yang diidentifikasi terkait semangat kerja antara lain adalah kurangnya rasa tanggung jawab dalam pekerjaan contohnya beberapa konsumen komplein karena mobil mereka kurang maksimal dalam pengerjaan akibat dari kurangnya semangat kerja karyawan, kemampuan untuk berkolaborasi dengan tim, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas kerja.⁵

Divisi ini harus memiliki keterampilan teknis yang tinggi dan seringkali dihadapkan pada masalah kendaraan yang kompleks dan mendesak menyebabkan Beban kerja yang tinggi dan tuntutan untuk menyelesaikan perbaikan dengan cepat dapat meningkatkan tekanan dan stres kerja, dengan adanya kerusakan tak terduga atau kesalahan dalam perbaikan dapat menyebabkan karyawan harus menambah jam kerja mereka, namun tidak mendapatkan timbal balik dari Perusahaan meskipun karyawan harus lembur, sehingga karyawan merasa terbebani dan memicu stres tambahan bagi karyawan. Penting bagi Perusahaan untuk memperhatikan tekanan kerja dan beban tugas yang dirasakan karyawan, sehingga dapat mewujudkan peningkatan semangat karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

⁴ Yuliani, I., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Avessina, M. J. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANAGER: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 407–415<https://doi.org/10.21776/jki.2024>.

⁵ Arfizal, P., Musadieg, M., & Ruhan, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 383–388. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/6000>

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian diskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan servis dan sperpat yang berjumlah 34 orang, berdasarkan jumlah populasi di atas, yang jumlahnya tidak melebihi 100 orang, maka seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono metode penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi menjadi sampel dan disebut sampel jenuh dengan Teknik penentuannya dengan menggunakan metode sensus.. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda⁶.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel Independen	Variabel Dependen Y = Semangat kerja			
		Koefisien Regresi	t-hitung	Sig t	
1.	Konstanta	0,340			
2.	Stres kerja (X ₁)	-0,182	2,172	0,046	
3.	Beban kerja (X ₂)	-0,307	3,980	0,002	
<i>Multiple R.</i>		= 0,850		F-hitung	= 27,733
<i>R. Square</i>		= 0,722		F-tabel	= 3,25
<i>Adjusted R. Square</i>		= 0,676		t-tabel	= 2,02619
α = 0,05				Sig. F	= 0,002

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 0,340 - 0,182X_1 - 0,307X_2$$

Persamaan ini menguraikan pengaruh dari variabel independent, yakni stress kerja dan beban kerja pada variabel dependen yaitu Semangat kerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu. Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

⁶ Bungin, B. (2012). *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers.

Nilai koefisien regresi β_1 sebesar -0,182 (-18,2%) mendeskripsikan bahwa teras kerja memberi pengaruh negatif pada Semangat kerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu. Berdasarkan hal ini maka dapat diartikan bahwasanya apabila stres kerja meningkat, maka akan menyebabkan Semangat kerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu mengalami penurunan⁷.

Nilai koefisien regresi β_2 yaitu -0,307 (-30,7%) mendeskripsikan bahwasanya beban kerja memberi pengaruh negatif pada Semangat kerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu. Berdasarkan hal ini maka dapat diartikan bahwasanya apabila beban kerja meningkat, maka akan menyebabkan Semangat kerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu akan mengalami penurunan.

Untuk memperoleh informasi perihal tingkat keeratan hubungan kedua variabel independen (stres kerja dan beban kerja) yang diteliti terhadap semangat kerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (Multiple R), yaitu sebesar 0,850. Bila nilai ini dikonfirmasi dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka dapat diketahui bahwa nilai ini mendeskripsikan bahwasanya stres kerja dan beban kerja mempunyai hubungan positif yang sangat kuat terhadap semangat kerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu⁸.

Disamping itu, nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh yakni 0,722. Hal tersebut menjelaskan bahwasanya Stres kerja dan beban kerja dapat berdampak terhadap semangat kerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu adalah sebesar 72,2%. Adapun sejumlah 27,8% sisanya merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak menjadi bagian dari model penelitian ini, hingga tidak diteliti yang meliputi motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

⁷ Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.

⁸ Byars, L. ., & Rue, R. . (2013). *Human Resources Management*. Salemba Empat.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pada tabel regresi linear berganda di atas dapat diamati bahwasanya nilai F_{hitung} kedua variabel independen mencapai 27,733 sedang nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) mencapai 3,25 maka dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Perbandingan ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.⁹

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Hasil uji parsial masing-masing variabel independen dalam tabel regresi linier diatas adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh stres kerja (X_1) terhadap semangat kerja karyawan Pada Karyawan Divisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Stres kerja (X_1) yakni 0,325. Apabila dikonfirmasi menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka diketahui bahwa stres kerja mempunyai hubungan positif namun rendah pada semangat kerja. Sehingga dapat diartikan apabila stres kerja mengalami peningkatan, maka semangat kerja juga akan meningkat namun dengan peningkatan yang kecil. Adapun nilai t_{hitung} variabel Stres kerja(X_1) mencapai 2,172 dan nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) ialah mencapai 2,02619 maka teramati bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedang nilai sig. t yakni 0,046 yang artinya lebih rendah dibanding $\alpha = 5\%$. ($0,046 < 0,05$). Hasil uji ini memberikan informasi bahwasanya stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan pada semangat kerja.
- b. Pengaruh beban kerja (X_2) terhadap semangat kerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu. Nilai koefisien korelasi parsial variabel beban kerja yakni 0,659. Apabila dikonfirmasi menggunakan pedoman interpretasi koefisien

⁹ Yuliani, I., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Avessina, M. J. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANAGER: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 407–415<https://doi.org/10.21776/jki.2024>.

korelasi maka diketahui bahwa beban kerja mempunyai hubungan positif namun rendah pada semangat kerja. Sehingga dapat diartikan apabila beban kerja mengalami peningkatan, maka semangat kerja juga akan meningkat namun dengan peningkatan yang kecil. Adapun nilai t_{hitung} variabel beban kerja (X_2) mencapai 3,980 dan nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) ialah mencapai 2,02619 maka teramati bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedang nilai sig. t yakni 0,002 yang artinya lebih rendah dibanding $\alpha = 5\%$. ($0,002 < 0,05$). Hasil pengujian ini memberikan informasi bahwasanya beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan pada semangat kerja.¹⁰

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres kerja dan Beban kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patra Motor Abadi Kota Palu

Berdasarkan temuan penelitian diperoleh informasi bahwasanya stres kerja maupun beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada semangat kerja. Stres kerja menjadi aspek yang krusial bagi organisasi sebab hal ini berkaitan dengan semangat kerja para karyawan. Organisasi akan memperoleh keuntungan apabila memiliki karyawan dengan semangat kerja yang baik. Begitu pula sebaliknya, organisasi akan merugi apabila semangat kerja karyawan mengalami penurunan. Oleh sebab itu, semangat kerja karyawan harus memperoleh perhatian lebih yakni dengan cara memberi kompensasi untuk para karyawan yang bekerja melebihi jam kerja pada umumnya, dan juga bisa memberikan penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya bagus, sehingga karyawan lain akan termotivasi dan memiliki semangat untuk bekerja. Stres yang terlalu besar sampai melampaui batas toleransi akan berdampak langsung pada ketidaknyamanan fisik serta gangguan psikis. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan Astrid Nindi, Sukri dan Dirham Latif

¹⁰ Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.

yang menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Karyawan pada Karyawan.¹¹

Pengaruh Stres kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan Pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu

Berdasar pada hasil penelitian diperoleh informasi bahwasanya stres kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan pada semangat kerja. Semakin besar stres kerja yang dihadapi karyawan, maka akan memberi pengaruh yang negative bagi Semangat kerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu. Stres kerja memberikan pengaruh sebesar -0,182 (-18,2%). Hal tersebut menunjukkan jika stress kerja mengalami peningkatan maka semangat kerja para karyawan akan menurun. Adapun nilai t hitung variabel Stres kerja(X_1) mencapai 2,172 dan nilai ttabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) ialah mencapai 2,02619 maka teramati bahwa nilai thitung > ttabel. Sedang nilai sig. t yakni 0,046 yang artinya lebih rendah dibanding $\alpha = 5\%$. ($0,046 < 0,05$). Hasil uji ini memberikan informasi bahwasanya stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan pada semangat kerja. Tingkat stres yang tinggi mampu mengakibatkan penurunan Semangat kerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu, karena stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kondisi mental dan fisik individu. Sehingga stres kerja yang dialami karyawan perlu diperhatikan oleh Perusahaan guna mencapai tujuan Perusahaan.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan Pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu

Berdasar pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diperoleh informasi bahwasanya beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan bagi semangat kerja, sehingga dapat diartikan apabila beban kerja mengalami peningkatan maka semangat kerja

¹¹ Rochman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>

akan mengalami penurunan. Adapun nilai thitung variabel beban kerja (X2) mencapai 3,980 dan nilai ttabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) ialah mencapai 2,02619 maka teramati bahwa nilai thitung > ttabel. Sedang nilai sig. t yakni 0,002 yang artinya lebih rendah dibanding $= 5\%$. ($0,002 < 0,05$). Hasil pengujian ini memberikan informasi bahwasanya beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan pada semangat kerja.¹²

Dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja memberi pengaruh negatif dan signifikan bagi semangat kerja karyawan divisi servis dan sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Al Haddia, Khusnul Fikrib, Bakaruddin (2023) yang memaparkan bahwa beban kerja memberi dampak negatif dan signifikan terhadap Semangat kerja Karyawan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya meminimalisir beban kerja yang berlebihan untuk mencapai tujuan perusahaan.

D. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi stres kerja, beban kerja serta semangat kerja karyawan divisi service dan sparepart PT. Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu berada pada kategori tinggi.
2. Beban kerja dan Stres kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Karyawan pada Karyawan Divisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu.
3. Stres kerja memberi pengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Karyawan pada Karyawan Divisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu.
4. Beban kerja memberi pengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Karyawan pada Karyawan Divisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu.

¹² Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). 250973-Pengaruh-Beban-Kerja-Dan-Kompensasi-Terh-4F9F33Cd. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4(11), 3936–3961.

Saran

Penulis memberikan saran, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rata-rata terendah dari variabel stres kerja mengenai insentif yang kurang sesuai, sebaiknya perbaiki sistem pemberian insentif dan bandingkan dengan standar industri lainnya untuk memastikan keadilan dan kesetaraan.
2. Berdasarkan hasil rata-rata tertinggi dari variabel stres kerja mengenai pimpinan memberikan pekerjaan dengan waktu singkat memberikan persepsi positif. Untuk menjaga ini sebaiknya dalam pemberian tugas masih realistis dan dapat diselesaikan. Serta terus berkomunikasi dengan tim mengenai prioritas pekerjaan dan tengat waktu.
3. Berdasarkan hasil rata-rata tertinggi dari variabel Beban kerja mengenai pekerjaan berlebihan memberikan persepsi positif. Untuk menjaga ini sebaiknya perusahaan memberikan insentif tambahan seperti jenjang karir , hari libur tambahan atau hal-hal lainnya, sehingga karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang berlebihan tidak merasa terbebani.
4. Berdasarkan hasil rerata paling rendah dari variabel beban kerja mengenai karyawan mengalami beban kerja karena pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensi. Sebaiknya Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.
5. Berdasarkan hasil rata-rata tertinggi dari variabel semangat kerja mengenai karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya hingga selesai dengan cepat memiliki persepsi positif. untuk menjaga ini Sebaiknya perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan semangat kerja tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.
6. Berdasarkan hasil rata-rata terendah dari variabel semangat kerja mengenai karyawan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan. Karena karyawan yang merasa percaya diri dengan keterampilan mereka cenderung lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka.

E. DAFTAR PUSTAKA

Referensi Jurnal

- Adrizal, A., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2023). Persahabatan Ditempat Kerja Dan Organization Citizhenship Behavior: Mekanisme Peran Emosi Positif. *Jurnal Daya Saing*, Vol.9,No.2, 7-12. Haddi, A., Fikri, K., & Bakaruddin, B. (2023, October). Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pt. Indo Perkakas Pekanbaru. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 3, Pp. 203-213).
- Arfizal, P., Musadieq, M., & Ruhan, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 383–388. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/6000>
- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). 250973-Pengaruh-Beban-Kerja-Dan-Kompensasi-Terh-4F9F33Cd. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4(11), 3936–3961.
- Rochman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Devisi Servis dan Sparepart PT Suzuki Patrako Motor Abadi Kota Palu PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63–75.
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban KErja Terhadap Kepuasan Kerja engan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Yuliani, I., Firdaus, M. A., Rinda, R. T., & Avessina, M. J. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANAGER: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 407–415<https://doi.org/10.21776/jki.2024>.

Buku

Arden, J. . (2016). *Bekerja Tanpa Stres: Cara Mengatasi Berbagai Tekanan Hari Kerja*. Buana Ilmu.

Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.

Bungin, B. (2012). *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Rajawali Pers.

Byars, L. ., & Rue, R. . (2013). *Human Resources Management*. Salemba Empat.

Ghozali, I. (2016). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Program S3 Ilmu Ekonomi, Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.