



## PENDAHULUAN

Pada tahun 2019 muncul wabah penyakit menular yang dikenal dengan virus corona, virus ini pertama kali muncul di kota Wuhan, China. Wabah ini dikenal dengan nama virus corona atau disebut COVID-19 (*Corona Virus Disease-2019*). Tingkat Penyebaran virus covid ini sangat tinggi dan penyebarannya begitu cepat dan COVID-19 telah menjadi pandemic Global (Herliandry, *et al.*, 2020). Dampak dari pandemik COVID-19 juga mengubah banyak aspek kehidupan manusia. Sejak awal Maret tahun 2020, Virus Corona juga sudah beredar di Indonesia dan tersebar di 34 Provinsi dan 415 wilayah/kota. Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk menekan penyebaran virus corona dengan menerapkan social distancing, physical distancing dan juga PSBB (pembatasan social berskala besar) di beberapa daerah (Herliandry, *et al.*, 2020). Di situasi sekarang ini, virus corona bukanlah epidemi yang bisa diabaikan, orang-orang akan mengira itu hanyalah flu biasa, namun dari analisis yang dilakukan medis, virus ini sangat berbahaya dan juga mematikan. Penyebaran virus ini sangat signifikan karena sudah menyebar secara global dan semua negara sudah merasakan dampaknya, termasuk Indonesia, karena virus corona ini salah satu dampaknya yaitu sektor ekonomi yang terjadi diseluruh aspek (Sumarni, 2020).

Salah satu sektor ekonomi yang berdampak cukup parah itu adalah Sektor UMKM khususnya dibagian makanan dan minuman, Pengusaha kecil menengah dan mikro mengalami penjualan yang menurun, dana dan distribusi tidak mencukupi termasuk didalamnya adalah UMKM kedai kopi (Rosita, 2020).

Kedai kopi merupakan tempat ramai yang sering dikunjungi oleh setiap orang yang ingin menghabiskan waktu bersantai, berbincang atau menyelesaikan tugas pribadi, dimana pengunjung dapat memesan minuman dan makan sesuai permintaan dari pelanggan (Chandra, *et al.*, 2020). Perilaku konsumen pecinta kopi menurut Sudarsono dan Rahman (2020) dalam jurnal Putri *et al.*, (2021), di tengah pandemi COVID-19 ini mengalami kendala akibat pembatasan sosial yang diberlakukan dari pemerintah. Oleh karena itu, berkumpul dengan teman atau kerabat, atau melakukan kegiatan atau kerjaan di kedai kopi pun dibatasi. Pembatasan sosial berskala besar telah diterapkan untuk mencegah penyebaran COVID-19. Di sisi lain penting bagi staf penjualan untuk mengetahui tingkah laku konsumen. Menurut Hutaeruk (2020) dalam Putri *et al.*, (2021), penting bagi staf penjualan untuk memahami konsumen adalah individu atau kelompok yang membeli,

memilih dan menggunakan produk dan jasa sehingga staf penjualan dapat berbagi pengalaman mereka untuk memenuhi kebutuhan konsumen (Putri, *et al.*, 2021). Di dalam melaksanakan pekerjaannya para staf kerja juga harus memperhatikan kinerja mereka dalam melayani konsumen.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu hal yang penting yang perlu diperhatikan setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting yang akan menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan profesional. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu perusahaan (Panjaitan, 2018).

Kinerja karyawan yang baik dapat berdampak positif bagi perusahaan, tercapainya target-target yang telah ditetapkan perusahaan serta memberikan keuntungan atau profit bagi perusahaan. Untuk memperoleh hasil kinerja yang maksimal maka SDM harus dikelola dengan baik maka akan terciptanya SDM yang nyaman dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal (Julvia, 2016). Salah satu tujuan SDM di setiap perusahaan yaitu memperhatikan kinerja karyawan yang sudah berjalan sesuai dengan prosedur perusahaan diantaranya perilaku kerja menjadi sumber utama untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Kinerja karyawan adalah perilaku hasil kerja sesungguhnya yang telah dikerjakan oleh karyawan guna perannya di dalam perusahaan (Oemar dan Gangga, 2017).

Untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, menurut Moorhead dan Griffin (2013) dalam jurnal Hotiana dan Febriansyah (2018), para pegawai harus melakukan pekerjaan dengan baik dan juga bisa menyelesaikan tugasnya secara efektif dan memiliki pengetahuan atau informasi yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Namun perusahaan perlu juga memperhatikan atau hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah stress kerja.

Stres atau tekanan bisa terjadi pada semua orang dan bisa terjadi setiap saat karena stres tidak bisa dihindari, setiap manusia harus dapat melakukan penyesuaian antara keinginan dan kenyataan baik dari dalam maupun dari luar dirinya, jika manusia tidak dapat menyesuaikan hal tersebut maka akan mengalami stress (Massie, *et al.*, 2018). Di setiap perusahaan karyawan-





## Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

Latar belakang masalah yang terjadi dari variable stres kerja yaitu berdasarkan observasi di lapangan melalui wawancara barista kedai kopi terdapat fakta bahwa kondisi karyawan kedai kopi dalam keadaan tertekan dan mengalami stres kerja. Hal ini dikarenakan selama masa pandemi terjadi penurunan jumlah pelanggan dan pendapatan yang signifikan bagi kedai kopi, namun karyawan tetap dituntut untuk mencapai target oleh atasannya dan akan dilaporkan hasil kerja lapangan ke manajemen dan untuk variable beban kerja yaitu berdasarkan observasi di lapangan melalui wawancara karyawan di beberapa kedai kopi Jakarta Pusat, terdapat fakta bahwa adanya pengurangan jumlah karyawan di kedai kopi dengan melakukan shift kerja sehingga ada beberapa *barista* yang tidak bekerja.

## Batasan Masalah

Adanya keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian skripsi, maka peneliti batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja *Barista* kedai kopi di wilayah Jakarta pusat pada masa pandemi covid-19
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja *Barista* kedai kopi di wilayah Jakarta pusat pada masa pandemi covid-19

## Rumusan Masalah

Sehubungan dengan pembahasan di atas maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja *Barista* kedai kopi di wilayah Jakarta pusat?
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja *Barista* kedai kopi di wilayah Jakarta pusat?

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja *Barista* pada masa pandemi covid 19
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja *Barista* pada masa pandemi covid 19

## Manfaat Penelitian

Kontribusi yang diperoleh antara lain:

1. Bagi manajemen, diharapkan dapat memberikan Informasi dan masukan bagi perusahaan seberapa besar pengaruh stres kerja dan beban dalam meningkatkan kinerja *barista*, sehingga dapat menjadi informasi yang berguna bagi perusahaan.
2. Bagi penulis, penelitian ini adalah bentuk upaya untuk mendalami masalah-masalah SDM serta penerapan teori-teori mengenai stress kerja, beban kerja dan kinerja.
3. Bagi umum, diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan ilmu pengetahuan terutama mengenai manajemen sumber daya manusia.

## LANDASAN TEORITIS

### Stres Kerja

Stres kerja menurut Ahmed (2013) dalam jurnal Setyawati, *et al.*, (2018), menjelaskan bahwa stres kerja sebagai respon seseorang yang timbul karena kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dapat menimbulkan ancaman bagi kinerja karyawan. Stres terkait pekerjaan dapat merugikan perusahaan. Menurut Robbins dan Kurt (2010) dalam Asih, *et al.*, (2018), stres itu dipengaruhi oleh banyak hal contohnya stres yang disebabkan oleh permintaan dan ketidakseimbangan Sumber daya pribadi, semakin besar kesenjangan semakin besar tekanan pada individu dan semakin menimbulkan ancaman. Stres adalah respon negatif dari karyawan yang merasakan tekanan berlebihan pada mereka karena beberapa alasan seperti terlalu banyak persyaratan dari perusahaan atau atasan serta hambatan dan peluang. Menurut Spielberger, Charles D. (2003) dalam Wartono (2017), bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai gangguan dan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan.

**Beban Kerja**

Beban kerja menurut Hayati (2011) dalam jurnal (Lestari dan Ratnasari (2018) Lestari dan Ratnasari (2018) dapat dimaksud seperti perbedaan antara kemampuan atau kapasitas karyawan dan salah satu kewajiban yang harus dilakukan. Jenis beban kerja lainnya adalah beban kerja kuantitatif dan Kualitatif. Beban kerja bisa dihitung dengan indikator, seperti memenuhi salah satu tujuan agar tercapai, situasi dalam bekerja dan standar kerja. Beban kerja yang tinggi juga akan membuat para karyawan mengalami ketegangan di dalam dirinya dan menyebabkan stres menurut Danang (2012) dalam jurnal Sofiana, *et al.*, (2019). Beban kerja ialah kondisi kerja dan berbagai macam tugas pekerjaan harus diselesaikan sebelum batas waktu yang ditentukan dan Beban kerja berasal dari hubungan dalam kebutuhan lingkungan karyawan bekerja, menurut Munandar (2001) dalam jurnal Sofiana, *et al.*, (2019). Beban kerja yang terlalu tinggi juga menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta emosi yang tidak stabil mudah marah dan tidak bisa mengontrol emosi, mengalami sakit fisik seperti sakit kepala atau gangguan dalam pencernaan. Pada saat yang sama jika beban yang rendah dapat membuat seseorang merasakan jenuh dikarenakan terlalu sedikit tugas atau kerjaan yang diberikan, pekerjaan sehari-hari menjadi membosankan, menyebabkan seorang karyawan mengalami kurangnya kepedulian atasan atas pekerjaan yang diberikan (Wijaya, 2017)

**Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya (Mangkunegara, 2013 dalam jurnal Arfani dan Lufurfean, 2018). Menurut masram di dalam jurnal Partika, *et al.*, (2020), kinerja itu adalah hasil kerja pegawai saat melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab dan dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas. Kinerja ialah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta berperan penting dalam kontribusi ekonomi, menurut (Wibowo, 2017). Kinerja karyawan adalah hal yang penting dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusaha, untuk menghasilkan kinerja yang baik dibutuhkan sumber daya yang optimal meskipun perusahaan telah memiliki rencana yang tersusun dengan baik tetapi seorang karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal dan tidak adanya semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya maka

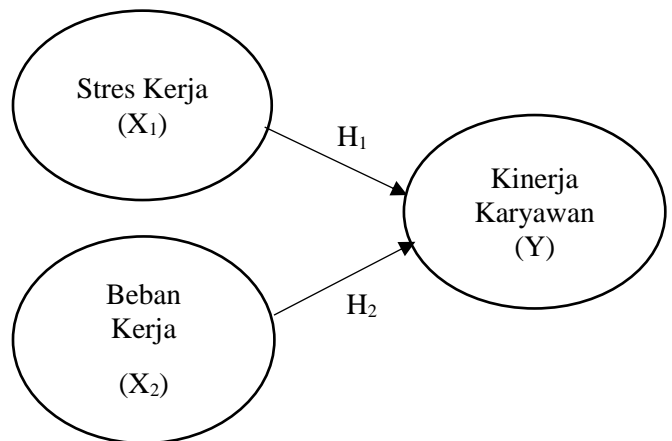
semua rencana yang telah direncanakan akan tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan tujuan (Muis, *et al.*, 2018).

**Kerangka Pemikiran**

Penelitian terdahulu yang dilakukan Oemar dan Gangga (2017), yaitu Hubungan/korelasi antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan adanya hubungan/korelasi yang bersifat kuat dan positif dan Penelitian terdahulu yang dilakukan Adityawarman *et al.*, (2016), yaitu Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Data diolah, 2021

**Hipotesis Penelitian**

Dari Kerangka Pemikiran yang ada di atas, maka hipotesis yang akan diletiti adalah sebagai berikut:

- H1: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Desain penelitian menurut Cooper dan Schindler (2017) terdapat delapan versi klasifikasi desain penelitian yaitu:

1. Tingkat Perumusan Masalah (*Degree of research question crystallization*)  
 Penelitian ini menggunakan studi formal dimulai dengan suatu hipotesis atau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



pertanyaan penelitian yang kemudian melibatkan prosedur dan spesifikasi sumber data yang tepat. Tujuan dari studi formal ini untuk menguji hipotesis dan jawaban atas pernyataan yang ada didalam batasan masalah penelitian.

#### Metode Pengumpulan Data (*Method of data collection*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden mengenai variable dalam penelitian, kemudian mengumpulkan jawaban dari pertanyaan kuesioner tersebut.

#### Pengendalian Variabel-Variabel Oleh Peneliti (*Research control of variable*)

Penelitian ini dikatakan sebagai penelitian *ex post facto*, karena penelitian ini dilakukan setelah kejadian sesudah fakta atau peristiwa yang terjadi. Sehingga peneliti tidak dapat mengontrol variable-variabel yang diteliti dan sifatnya tidak dimanipulasi.

#### Tujuan Penelitian (*The purpose of the study*)

Penelitian ini tergolong penelitian kasual karena penelitian ini berkaitan dengan pernyataan “pengaruh” dan “seberapa besar pengaruh” variable independen terhadap variable dependen.

#### 5. Dimensi Waktu (*The time dimension*)

Penelitian ini merupakan *cross-sectional*, dimana penelitian ini hanya dilakukan sekali dan mewakili satu periode tertentu.

#### 6. Ruang Lingkup Topik Bahasan (*The tropical scope*)

Penelitian ini menggunakan desain statistik dengan tujuan memperluas studi bukan untuk memperdalam. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji secara kuantitatif dengan menggunakan uji statistik. Kesimpulan penelitian disajikan berdasarkan tingkat sejauh mana sampel ada *representative* dengan tingkat validitas atau kesalahan sampel.

#### 7. Lingkungan Penelitian (*The research environment*)

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian lapangan (*Field studies*) karena subyek dan obyek penelitian berada dalam lingkungan nyata dan sebenarnya.

#### 8. Persepsi Peserta (*Participants perceptual awareness*)

Hasil dari kesimpulan dari penelitian ini bergantung pada jawaban-jawaban yang diberikan oleh subyek penelitian. Dimana persepsi subjek penelitian tersebut dapat mempengaruhi hasil dari penelitian secara tidak terlihat. Oleh sebab itu laporan ini dibuat

untuk memberikan pemahaman kepada subyek penelitian untuk menghindari persepsi negatif terdapat penelitian yang sedang dilakukan.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian dalam memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan di kedai kopi di Jakarta pusat. Untuk data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui referensi dari jurnal-jurnal dan buku-buku yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2012) dalam Meidatuzzahra (2019), *non-probability sampling* yaitu teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan menggunakan *accidental sampling*, responden yang dipilih untuk penelitian ini adalah *barista* kedai kopi di wilayah Jakarta pusat dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden. Pada penelitian ini responden yang dipilih yaitu *barista* kedai kopi di wilayah Jakarta pusat sebanyak 35 responden.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kedai kopi di wilayah Jakarta pusat, teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi berganda.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk menguji valid atau tidaknya data dalam penelitian ini menggunakan *correlations product moment* dalam *item-total statistic* di antara variabel bersama itemnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang. Sehingga nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n = (N-2) = (35-2)$  yaitu 0,334. Hasil pengujian uji validitas dengan sampel 35 responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Stres Kerja (X1)**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja.	0,851	0,334	Valid
2	Saya tidak dapat menguasai alur pekerjaan atau tata kerja yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja.	0,854	0,334	Valid
3	Saya tidak mampu bekerja secara optimal sebagai seorang barista	0,866	0,334	Valid
4	Saya merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan sebagai barista	0,907	0,334	Valid
5	Saya merasa adanya tekanan dari rekan kerja saya yang lain dalam melakukan pekerjaan sebagai barista	0,845	0,334	Valid
6	Saya tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain.	0,871	0,334	Valid
7	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang struktur organisasi di tempat kerja.	0,816	0,334	Valid
8	Saya merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja.	0,866	0,334	Valid
9	Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya.	0,517	0,334	Valid
10	Saya merasa takut da cemas pada atasan yang perfeksionis sehingga mengganggu pekerjaan saya.	0,539	0,334	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua variabel

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya sebagai barista mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan	0,837	0,334	Valid
2	Saya mampu menunjukkan hasil kerja sesuai dengan yang ditetapkan	0,827	0,334	Valid
3	Saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dalam melayani pelanggan	0,893	0,334	Valid
4	Saya bersedia melakukan pekerjaan diluar jam kerja atau lembur	0,808	0,334	Valid
5	Saya sebagai barista mampu memberikan pelayanan pada pelanggan sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,703	0,334	Valid
6	Saya sebagai barista selalu mengikuti standar grooming atau standar penampilan yang ditetapkan perusahaan	0,870	0,334	Valid

mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  yaitu 0,334 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan VALID.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Beban Kerja (X2)**

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua variabel mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  yaitu 0,334 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan VALID.



**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya sebagai <i>barista</i> mampu menyajikan kopi dan makanan dalam satu waktu	0,773	0,334	Valid
2	Saya sebagai <i>barista</i> mampu mencapai target yang diberikan	0,774	0,334	Valid
3	Saya sebagai <i>barista</i> mampu menyajikan kopi sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,889	0,334	Valid
4	Saya sebagai <i>barista</i> selalu memberikan pelayanan yang terbaik sehingga mencapai tingkat kepuasan pelanggan	0,858	0,334	Valid
5	Saya mampu menyelesaikan tugas <i>barista</i> sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	0,829	0,334	Valid
6	Saya sebagai <i>barista</i> selalu memperhitungkan kecepatan dalam menyajikan kopi dan makanan lainnya	0,760	0,334	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua variabel mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  yaitu 0,334 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan VALID.

**Uji Reliabilitas**

Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh butir pernyataan yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *cronbach alpha*. Secara umum reabilitas kurang dari 0,60 maka dianggap buruk dan jika reabilitas dalam kisaran 0,70 dapat diterima dan dianggap baik jika reabilitasnya menyampai 0,80 atau melebihi itu baik, Sekaran dan Bougie (2017: 115). Dari analisis menggunakan program SPSS diperoleh uji reliabilitas seperti di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,935	10	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha 0,935 > 0,80 yang berarti melebihi baik. Sehingga hasil uji reliabilitas semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dipercaya. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,902	6	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha 0,902 > 0,80 yang berarti melebihi baik. Sehingga hasil uji reliabilitas semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dipercaya. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**  
**Kinerja Karyawan(Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items	Keputusan
0,897	6	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha 0,897 > 0,80 yang berarti melebihi baik. Sehingga hasil uji reliabilitas semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dipercaya. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.



### Uji Normalitas

Uji normalitas peneliti lakukan guna dapat mengetahui apakah ada model regresi variabel dependen, independen bersifat atau berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang bagus hendaknya berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Kolgomorov-Smirnov**

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,201

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2 Tailed)* sebesar 0,201. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai distribusi normal dikarenakan nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikan > 0,05.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Ghozali (2016: 134). Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Hasil
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,973	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,662	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel stres kerja dan beban kerja lebih besar dari 0,05. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bisa dideteksi dengan kriteria uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Bila nilai *Tolerance* > 0.10 dan VIF < 10, maka memperlihatkan bahwa model tidak ada indikasi multikolonieritas yang berarti tidak ada hubungan antar variabel bebas. Hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,907	1,103
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,907	1,103

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja memiliki nilai *tolerance* 0,907 > 0,10 dan VIF 1,103 < 10, sehingga variabel stres kerja bebas dari multikolonieritas.
2. Beban kerja memiliki nilai *tolerance* 0,907 > 0,10 dan VIF 1,103 < 10, sehingga variabel beban kerja bebas dari multikolonieritas.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda diarahkan untuk asumsi variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) bersumber dari variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>), seperti tabel berikut, yaitu:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,383	0,718
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	0,022	0,013
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,966	0,032

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel di atas, terdapat hasil perhitungan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = 0,383 + 0,022 X_1 + 0,966 X_2$$

**Keterangan:**

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Stres Kerja
- X<sub>2</sub> = Beban Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi tersebut akan menunjukkan hasil konstanta sebesar 0,383, jika variabel stres kerja dan beban kerja dianggap konstan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan sebesar 0,383. Apabila peningkatan variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1 poin atau 1% dengan syarat variabel lain bernilai konstan maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,022, dan jika peningkatan beban kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1 poin atau 1% dengan syarat variabel lain bernilai konstan maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,966.

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variable terikat (Ghozali, 2016: 97). Nilai t<sub>tabel</sub> dilihat dari nilai df = n - k - 1 dengan derajat kebebasan 5% (0.05). Jumlah sampel penelitian (n) = 35, jumlah variabel bebas dan terikat (k) = 3 dan dan α = 0.05 (5%). Sehingga diperoleh nilai t<sub>tabel</sub> dengan df = 35-3-1 = 31 dengan α = 0.05 adalah sebesar 2,039. Hasil uji parsial pada penelitian ini adalah:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Parsial**

Variabel	t	Sig.
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	1,723	,094
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	30,569	,000

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berupa:

1. Stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,094 > 0,05 dan t<sub>hitung</sub> 1,723 < t<sub>tabel</sub> 2,039. Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan *barista* kedai kopi di Wilayah Jakarta Pusat.
2. Beban kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan t<sub>hitung</sub> 30,569 > t<sub>tabel</sub> 2,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *barista* kedai kopi di Wilayah Jakarta Pusat.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable terikat atau dependen (Y) (Ghozali, 2016: 95). Hasil analisis koefisien determinasi bisa ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R square
0,971

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,971 atau 97,1%. Hal ini menjelaskan bahwa sekitar 97,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan beban kerja dan sisanya sekitar 0,39% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian dari variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,094 > 0,05 dan t<sub>hitung</sub> 1,723 < t<sub>tabel</sub> 2,039. Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedai kopi di Wilayah Jakarta Pusat. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Qoyyimah, Abrianto dan Chamidah (2020), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres adalah bagian yang tidak terpisahkan dan dapat dicegah dari kehidupan. Manajemen stres bagi para bartender saat ini sudah baik, ketika tingkat stres kerja pegawai biasa tidak tinggi dan dapat dikendalikan oleh individu pegawai maka stres harus diperhitungkan.

**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian variabel beban kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan t<sub>hitung</sub> 30,569 > t<sub>tabel</sub> 2,039. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kedai kopi di

Wilayah Jakarta Pusat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Husin, *et al.*, (2021), yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Beban kerja dan kinerja merupakan salah satu faktor penting di dalam perusahaan yang harus diperhatikan secara seksama, maka kesesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja *barista* kedai kopi di Wilayah Jakarta Pusat pada masa pandemi covid-19
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *barista* kedai kopi di Wilayah Jakarta Pusat pada masa pandemi covid-19

### Saran

Dari seluruh pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk para *barista* kedai kopi untuk tetap mempertahankan kinerja yang baik dan maksimal di tengah masa pandemi ini sehingga para *barista* kedai kopi selalu menerapkan tujuan dan target yang sudah ditentukan dari perusahaan serta selalu memperhatikan kinerja para *barista* kedai kopi di tempat kerja.
2. Saran penulis untuk perusahaan kedai kopi pada bagian pernyataan kuesioner variable stress kerja “Saya tidak dapat menguasai alur pekerjaan atau tata kerja yang menjadi tuntutan tugas di tempat saya bekerja” perusahaan kedai kopi dapat menyusun dan menerapkan aturan atau sop (standard operational procedure) yang dibutuhkan para *barista* sehingga *barista* dapat menguasai alur pekerjaan serta tata kerja nya

dengan baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

3. Saran penulis untuk perusahaan kedai kopi pada bagian pernyataan kuesioner variable beban kerja “Saya bersedia melakukan pekerjaan diluar jam kerja atau lembur” diharapkan perusahaan kedai kopi dapat mempertimbangkan untuk memberikan insentif kepada para *barista* yang melakukan pekerjaan diluar dari jam kerja atau lembur sehingga para *barista* dapat lebih semangat untuk melakukan pekerjaan diluar dari jam kerja.
4. Saran untuk para peneliti selanjutnya adalah diharapkan dapat mengembangkan lebih dalam mengenai penelitian ini dengan menambahkan variable lainnya serta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk memperoleh hasil yang lebih luas disarankan diperbanyak lagi agar memperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga penulis berharap hasil penelitian yang akan datang akan lebih baik dari hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34–44.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33–48.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H. and Dewi, Ru. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Universitas Semarang PRESS.
- Chandra, A. Y., Kurniawan, D., & Musa, R. (2020). Perancangan Chatbot Menggunakan Dialogflow Natural Language Processing (Studi Kasus: Sistem Pemesanan pada *Coffee Shop*). *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 4(1), 208. <https://doi.org/10.30865/mib.v4i1.1505>
- Coffeland. 2022. Sejarah Kopi, diakses 14 Januari 2022. <https://coffeeland.co.id/kedai-kopi-pertama-di-indonesia/>,
- Cooper, D. R. and Schindler, P. S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 12,. Edited by R. Wijayanti and G. Gania. Jakarta: Salemba Empat.
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2019).



Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7986–8015. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p16>

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23*. Edisi 8. C. Semarang: Universitas Diponegoro.

Herliandry, L. D., Nurhasanah, N., Suban, M. E., & Kuswanto, H. (2020). Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 22(1), 65–70. <https://doi.org/10.21009/jtp.v22i1.15286>

Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27–36. <https://media.neliti.com/media/publications/259366-pengaruh-motivasi-dan-stres-kerja-terhad-af67e0b.pdf>

Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.

Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 3(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>

Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 97770.

Lestari, E. E. D., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 2(2), 163. <https://doi.org/10.33373/jtp.v2i2.1466>

Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>

Meidatuzzahra, D. (2019). Penerapan Accidental Sampling untuk Mengetahui Prevalensi Akseptor Kontrasepsi Suntikan terhadap Siklus Menstruasi (Studi Kasus: Pukesmas Jembatan Kembar Kabupaten Lombok

Barat). *Avesina, Vol 13*(No.1), Hal 19-23.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, E-ISSN 2599-3410*, 1(1), 45–68.

Nabawi, R. (2019). The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

Nasution, S. (2017). Variabel Penelitian. *Raudhah*, 05(02), 1–9. <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/raudhah/article/view/182>

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282/211>

Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>

Otten, Coffee. 2022. Evolusi Kedai Kopi, diakses 14 Januari 2022. **Error! Hyperlink reference not valid.**

Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.

Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.

Putri, A., Hasnah, Paloma, C., & Yusmarni, Y. (2021). Perilaku Konsumen dalam Membeli Kopi di Masa Pandemi Covid-19 pada Coffee Shop Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 5(4), 1308–1321. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2021.005.04.32>

Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.

Rindorindo, Rocky. P., Murni, S., Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5953–5962.

<https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26576>

Rosita, R. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap UMKM di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(2), 109.

<https://doi.org/10.34127/jrlab.v9i2.380>

Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Palembang: Indomedia Pustaka.

Sekaran, U. and Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6, B. Jakarta: Salemba Empat.

Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 3(3), 405–412.

Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>

Sofiana, H., Prihandono, D., & Article, I. (2019). Customer Satisfaction as the Mediating Influence of Service Recovery , Perceived Quality and Price Fairness on Indihome Triple Play Services to Customer. *Management Analysis Journal*, 8(3), 1–9.

Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>

Sumarni, Y. (2020). Pandemi Covid-19: Tantangan Ekonomi Bisnis. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 1–13.

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 42–55. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>

Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keli. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia ISSN 2355-5483*, 4(3), 278–288.