



PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA *EVENT* DI CV. BERLIAN EVENT ORGANIZER SEMARANG

Ardhita Marta Widayanta, I Nengah Wirata, I Gede Sumadi

Program Studi Pengelolaan Konvensi dan Acara, Politeknik Pariwisata Bali,
Jalan Dharmawangsa, Kampial, Nusa Dua, Kabupaten Badung

E-mail: ardhitawidayanta@gmail.com , wirata@ppb.ac.id , sumadi@ppb.ac.id

ABSTRACT

The development of the event industry organizer in the City of Semarang is quite fast. One such company is Berlian Event Organizer company. The research aims to test the impact of workload and work stress on employee performance in Berlian Event Organizer company. The data was obtained through questionnaires distributed to 54 staff and interviews. The research method is descriptive quantitative. Testing instruments using validity tests and reliability tests. The data is analyzed using the classical assumption test, double linear regression. The results of the analysis can be seen that: 1) workload (X1) has a significant impact on performance of 37.5% on the performance of the employee event 2) work stress (X2) has no significant impact of 11.6% on the work performance of event employees . 3) workload (X1 and work stress X2) have a significant effect of 53% on work performance in event employees in CV. Berlian Event Organizer.

Keywords: *Workload, Work stress, and Employee performance*

ABSTRAK

Perkembangan industri event organizer di Kota Semarang cukup pesat. Salah satu perusahaan tersebut adalah CV. Berlian Event Organizer. Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pekerja event di CV. Berlian Organizer Semarang. Data diperoleh dengan kuesioner yang disebarakan kepada 54 staf serta wawancara. Metode penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Uji instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Data dianalisis dengan uji asumsi klasik, regresi linear berganda. Hasil analisis dapat dilihat bahwa: 1) beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 37,5% terhadap kinerja pekerja event 2) stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan sebesar 11,6% terhadap kinerja pekerja event. 3) beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan sebesar 53% terhadap kinerja pekerja event di CV. Berlian Event Organizer Semarang.

Kata kunci: *Beban kerja, Stres kerja, Kinerja pekerja*

1. PENDAHULUAN

Industri *event organizer* di Kota Semarang yang semakin ketat menyebabkan berbagai perusahaan perlu untuk mempertahankan produktivitas dan kualitas usahanya agar mampu bersaing dengan perusahaan *event organizer* lainnya. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan pengelolaan sistem tenaga kerja yang baik agar setiap pekerja yang dimiliki dapat bekerja secara maksimal.

Salah satu industri *event organizer* di Kota Semarang adalah CV. Berlian Event Organizer yang sering menangani *event wedding*. Pekerja CV. Berlian Event Organizer terdiri atas pekerja operasional kantor, pekerja operasional lapangan, dan vendor-vendor yang berkualitas. Bisnis *event organizer* merupakan bisnis yang tidak mudah karena perlu untuk mengatur banyak orang dan vendor agar acara berjalan sesuai dengan keinginan klien. Setiap pekerja *event organizer* dituntut untuk menjalankan tugas dengan baik untuk memuaskan klien. Untuk memenuhi banyaknya tuntutan tugas ini, selain pekerja operasional kantor, sebuah bisnis *event organizer* menggunakan jasa *freelancer* untuk membantu menangani event-event yang dimiliki. Dalam menjalankan bisnis, CV. Berlian Event Organizer memerlukan 10 sampai 15 pekerja untuk menangani satu *event wedding*. Berikut adalah tabel pekerja yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan *event wedding*.

Tabel: 1.1
Daftar Pekerja Yang Dibutuhkan Dalam Penyelenggaraan *Wedding*
Di CV. Berlian Event Organizer
Tahun 2022

No	Daftar Pekerja Yang Dibutuhkan	Jenis Pekerja	Rincian	Jumlah		
1.	<i>Event planner and organizer</i>	Pekerja tetap operasional kantor	2	4		
2.	Administrasi		1			
3.	Desain <i>seating venue</i>		1			
4.	<i>Bride assistance</i>	Pekerja <i>freelance</i> operasional lapangan	4	50		
5.	<i>Groom assistance</i>		4			
6.	<i>Bride family assistance</i>		4			
7.	<i>Groom family assistance</i>		4			
8.	PIC perlengkapan		3			
9.	PIC venue dan <i>catering</i>		2			
10.	PIC foto dan video		2			
11.	PIC sumbangan tamu		3			
12.	PIC <i>entertainment and talent</i>		2			
13.	PIC <i>special effect, lighting and sound</i>		2			
14.	Usher atau pengantar tamu		20			
Total seluruh pekerja					54	

(Sumber: CV. Berlian Event Organizer, 2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat terdapat 14 daftar pekerja yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan *event wedding*. Pada tahun 2022, CV.

Berlian Event Organizer memiliki 4 pekerja kantor yang terdiri dari 2 pekerja sebagai event planner dan organizer, 1 pekerja sebagai petugas administrasi, 1 pekerja sebagai petugas desain *setting venue*. Sedangkan, untuk bagian operasional lapangan CV. Berlian Event Organizer memiliki tenaga kerja sejumlah 50 orang yang ketika bekerja jumlahnya disesuaikan dengan daftar kebutuhan pekerjaan event yang perlu ditangani. Pada tahun 2022 total seluruh pekerja di CV. Berlian Event Organizer sejumlah 54 pekerja.

Bagi setiap pekerja, kenyamanan ketika bekerja sangat diperlukan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik. Dalam industri *event organizer*, tenaga kerja yang memiliki kinerja baik dan bersungguh-sungguh melaksanakan pekerjaannya akan mampu meningkatkan investasi yang diinginkan oleh industri atau perusahaan, sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik maka investasi perusahaan akan turun. Kinerja atau *performance* merupakan hasil pencapaian kerja yang berkaitan dengan produktivitas karena merupakan indikator penentu untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi di suatu organisasi sehingga upaya untuk membuat penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi adalah hal penting (Sedarmayanti, 2017:50).

Dalam meningkatkan *performance*, CV. Berlian Event Organizer memiliki pekerja bersifat *freelancer* khusus yang bernama BEO One sebagai pekerja operasional di lapangan atau kru lapangan aktif sebanyak 50 orang dan 4 orang pekerja tetap selaku pekerja operasional kantor. Perbedaan pekerja operasional kantor dan operasional lapangan adalah sebagai berikut: 1) sifat pekerja kantor adalah pekerja tetap, sedangkan pekerja operasional lapangan merupakan pekerja *freelance* yang dihubungi perusahaan apabila terdapat *event* yang akan berlangsung; 2) Tugas dari pekerja operasional kantor tidak berubah sedangkan pekerja operasional lapangan dapat berubah sesuai kebutuhan; 3) Pekerja operasional kantor harus datang ke kantor pada hari Senin-Sabtu terkecuali ada *event* di hari Minggu, pekerja tetap masuk kantor untuk mengurus kebutuhan *event* terlebih dahulu. Sedangkan, pekerja operasional lapangan datang ke kantor ketika diadakan briefing tim dan rapat dengan klien apabila klien membutuhkan serta memonitor langsung situasi lapangan termasuk mengurus vendor yang terlibat saat *event* berlangsung.

Setiap pekerja *event organizer* memiliki beban kerjanya masing-masing yaitu tugas dan tanggung jawab yang perlu diselesaikan sesuai dengan kriteria dan waktu yang ditetapkan. Pekerja *event organizer* dituntut harus bekerja secara maksimal dalam segala hal terutama dalam mengurus kebutuhan klien. Pekerja CV. Berlian Event Organizer harus dapat bekerja dibawah tekanan dan mampu melayani dengan ramah dan tanggap dalam mengatasi masalah yang terjadi. Para pekerja dibidang *event organizer* seringkali bekerja overtime melebihi waktu yang yang ditetapkan ketika event terselenggara. Pekerja di CV. Berlian Event Organizer harus dapat bekerja secara fleksibel dan siap menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya disebabkan permintaan dari klien yang mendadak dan harus dipenuhi dalam waktu singkat seringkali membuat pekerja *event* perlu memutar otak agar dapat memuaskan keinginan klien. Tindakan ini dapat menyebabkan pekerja *event organizer* mengalami kepanikan, kebingungan, kelelahan dan stres apabila tidak dipersiapkan dengan baik.

Beban kerja yang dimiliki setiap pekerja di CV. Berlian Event Organizer dapat mempengaruhi *performance* atau kinerja pekerja. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja pekerja. Pada tahun 2020 terjadi penurunan persentase *wedding* dikarenakan pandemi Covid-19 yang memberlakukan pembatasan kepada masyarakat sehingga *inquiry event wedding* yang diterima pada tahun 2020 harus ditunda penyelenggaraannya di tahun selanjutnya. Pada tahun 2021, perusahaan merekrut pekerja di bagian kantor dikarenakan *inquiry* dan penyelenggaraan *wedding* meningkat sehingga diperlukan tenaga kerja tambahan agar mampu menangani *wedding*. Akan tetapi, penambahan tenaga kerja di bagian kantor ternyata tidak membuat kinerja perusahaan menjadi meningkat. Pekerja baru yang direkrut memiliki latar belakang bukan dari bidang non event sehingga kurang mampu beradaptasi dengan budaya kerja di dunia event organizer yang dituntut harus selalu siap sedia di situasi apapun. Oleh karena itu, pada tahun 2022 perusahaan tidak mampu untuk mencapai target dikarenakan beban pekerjaan yang diterima terlalu tinggi sehingga kinerja pekerja *event* menjadi tidak optimal.

Beban kerja yang berlebihan menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Berdasarkan observasi dan wawancara kepada pekerja di CV. Berlian Event Organizer. Berikut permasalahan yang mengakibatkan beban kerja berlebih bagi para pekerja di CV. Berlian Event Organizer.

Tabel: 1.2
Permasalahan Yang Mengakibatkan Beban Kerja Berlebih Bagi Para Pekerja Di CV. Berlian Event Organizer

No	Permasalahan
1.	Bekerja lebih dari 10 jam sehari
2.	Adanya perubahan konsep acara dari pihak klien secara mendadak mendekati waktu <i>event</i> berlangsung sehingga pekerja khususnya pekerja operasional kantor bagian administrasi dan desain harus lembur untuk melakukan revisi rundown.
3.	Banyaknya permintaan keluarga klien yang beragam dan serba mendadak.
4.	Bridesmaid dan groomsmen yang sulit diatur dan tidak mengikuti arahan tim <i>event organizer</i> sehingga saat sesi foto atau video hasilnya kurang bagus dan kurang sesuai dengan keinginan pelanggan.
5.	Tamu sulit dihubungi dan tidak menjawab undangan RSVP
6.	Seragam pekerja operasional lapangan yang diatur oleh pekerja logistik jumlahnya terbatas pada saat terselenggara 3 <i>event wedding</i> bersamaan
7.	Selain hari Senin-Sabtu, pekerja kantor khususnya bagian logistik bekerja juga pada akhir pekan saat ada <i>event</i> yang terselenggara sehingga bekerja hampir setiap hari.
8.	Pekerja memiliki <i>jobdesc</i> tambahan di luar bidang kerja yang dilamar sehingga beban kerjanya tinggi.

(Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat ada beberapa pekerjaan yang mengakibatkan beban kerja berlebih pada pekerja seperti adanya perubahan mendadak yang mengharuskan pekerja memperbaiki atau merevisi pekerjaan.

Hal ini terjadi karena klien selaku pembeli jasa, seringkali melakukan perubahan konsep acara ketika mendekati hari *event* diselenggarakan sehingga pekerja *event* harus membuat dan mengatur ulang seluruh konsep acara agar sesuai dengan keinginan dan harapan klien. Perubahan acara menyebabkan pekerja harus memperbarui *rundown* acara dan menghubungi kembali vendor-vendor yang terlibat untuk menginformasikan mengenai revisi terbaru. Revisi *rundown* membuat harus bekerja dua kali karena jika tanpa revisi pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut telah selesai. Hal ini berarti beban kerja dari pekerja *event organizer* menjadi bertambah. Berdasarkan observasi dan wawancara didapatkan bahwa jumlah pekerja khususnya bagian operasional kantor di CV. Berlian Event Organizer mengalami perubahan yang fluktuatif dari tahun 2019-2022. Hal ini dikarenakan pekerja merasa tuntutan beban kerja yang berlebih menyebabkan para pekerja merasa stres. Berikut adalah jumlah pekerja operasional kantor di CV. Berlian Event Organizer tahun 2019-2022.



Gambar 1. Jumlah Pekerja Operasional Kantor CV. Berlian Event Organizer Tahun 2019-2022

(Sumber: CV. Berlian Event Organizer (diolah peneliti), 2023)

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa dari tahun 2019-2022 jumlah pekerja bagian operasional kantor mengalami perubahan yang fluktuatif dan hampir setiap tahun terdapat pekerja yang memutuskan untuk *resign*. Tindakan ini mengakibatkan perusahaan perlu mencari pengganti bagi pekerja yang *resign* tersebut. Pekerja *resign* karena merasa tertekan dan mengalami kelelahan ketika bekerja. Pada tahun 2019 jumlah pekerja kantor sebanyak 3 orang yang terdiri atas pekerja bagian administrasi, bagian desain, dan bagian perlengkapan logistik. Pada tahun 2020 terjadi pandemi covid-19 sehingga banyak *event* yang cancel dan delay, akibatnya para pekerja dirumahkan. Kebijakan ini menyebabkan salah satu pekerja memutuskan tidak kembali karena memilih bekerja di tempat lain sehingga pada tahun 2020 jumlah pekerja kantor sebanyak 2 orang. Pada tahun 2019-2021, pekerja bagian logistik juga memiliki tugas sebagai bagian transportasi yang mengantarkan perlengkapan logistik ke venue *event*. Pada tahun 2021, jumlah pekerja administrasi ditambah 2 orang sehingga jumlah pekerja kantor pada tahun 2021 sebanyak 4 orang. Hal ini dikarenakan

jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan di tahun 2021 lebih banyak akibat *event delay* akibat pandemi.

Meskipun tenaga kerja telah ditambahkan, usaha pekerja kantor masih belum cukup karena target tugas yang sering tidak tercapai tepat waktu sehingga pekerja masih sering lembur. Kelelahan akibat penumpukan tugas menyebabkan beberapa pekerja memilih *resign*. Pada tahun 2022, Pekerja administrasi juga menangani bagian logistik. Pekerja bagian desain mendapat *jobdesc* tambahan untuk membantu *backup* tugas administrasi. Oleh karena itu, tindakan ini membuat beban pekerjaan menjadi lebih banyak yang menimbulkan perasaan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja.

Beban kerja setiap pekerja harus sesuai dengan porsi masing-masing pekerja. Kelebihan beban kerja memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja menimbulkan kerugian bagi organisasi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan tidak sesuai dengan keahlian pekerja dan merugikan pembiayaan. Sakti (2016) mengungkapkan bahwa beban kerja menjadi penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan dijadikan alasan oleh para karyawan. Sedangkan, Mangkunegara (2013:157) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri pekerja. Para pekerja yang mengalami stres kerja biasanya memiliki perasaan khawatir berlebih sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang kooperatif. (Hasibuan, 2017:204).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang terdiri atas tiga variabel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1) dan stres kerja (X2). Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja pekerja (Y). Variabel beban kerja (X1) memiliki tiga dimensi yaitu beban fisik, beban mental, dan beban waktu. Variabel stres kerja (X2) memiliki tiga dimensi yaitu kondisi pekerjaan, stres peran, dan faktor interpersonal. Variabel kinerja pekerja (Y) memiliki empat dimensi yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, dan kerja sama. Variabel independen dan dependen pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan skala ordinal.

Pengumpulan data adalah menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka dengan alat bantu instrumen penelitian. Kuesioner ini akan disebarakan kepada para pekerja di CV. Berlian Event Organizer. Dalam penelitian ini, pengukuran data kuesioner menggunakan lima tingkat skala likert. yaitu tidak setuju (TS) dengan bobot 1, kurang setuju (KS) dengan bobot 2, ragu-ragu (RG) dengan bobot 3, setuju (S) dengan bobot 4, sangat setuju (SS) dengan bobot 5. Dalam penelitian ini kuesioner yang telah dibuat di perangkat Google Form disebarakan ke aplikasi Whatsapp seluruh pekerja baik pekerja operasional kantor maupun pekerja operasional lapangan yang bekerja di CV. Berlian Event Organizer Semarang pada tahun 2021-2022. Untuk pengumpulan wawancara, informan dalam penelitian ini adalah salah satu pekerja tetap bagian kantor dan *supervisor* yang sudah bekerja cukup lama di CV. Berlian Event Organizer Semarang. Studi dokumentasi pada penelitian ini, menggunakan arsip dokumen

dan foto penunjang salah satunya bagan struktur organisasi milik perusahaan CV. Berlian Event Organizer yang berlokasi di Kota Semarang. Validasi instrumen kuesioner pada penelitian melalui pengujian seperti uji validitas dan uji reliabilitas. Struktur data penelitian kuantitatif pada penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 26. Uji asumsi klasik regresi linear berganda terdiri dari beberapa uji yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Setelah melakukan analisis uji asumsi klasik, data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda, uji-t parsial, uji-F simultan, dan koefisien determinasi untuk mendapatkan besaran pengaruh antar variabel penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pekerja event di CV. Berlian Organizer Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja di CV. Berlian Event Organizer tahun 2021-2022. Data penelitian diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarakan pada tanggal 12 Maret 2023 – 21 Maret 2023 kepada pekerja *event* bagian kantor maupun tim *freelance* lapangan. Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 54 dan kembali dengan jumlah 54.

3.1.1 Karakteristik Responden Penelitian

Pada bagian ini, memaparkan data mengenai karakteristik responden berdasarkan kriteria seperti jenis kelamin, usia dan kewarganegaraan.

. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden angket dibedakan berdasarkan jenis kelamin menjadi 2 golongan, yaitu responden laki-laki dan perempuan. Hasil perhitungan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut.

Tabel: 3.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	25 orang	46,3%
2.	Perempuan	29 orang	53,7%
Jumlah		54 orang	100%

(Sumber: Data penelitian diolah, 2023)

Pada tabel 3.1 di atas diketahui bahwa pekerja laki-laki dan perempuan tidak jauh perbandingannya. Persentase pekerja laki-laki 46,3% berjumlah 25 orang dan pekerja perempuan sebanyak 53,7% berjumlah 29 orang.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden terdiri atas beragam usia. Pada angket penelitian ini dibedakan menjadi 4 rentang usia yang dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel: 3.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	<20 tahun	10 orang	18,5%
2.	21-30 tahun	34 orang	63%
3.	31-40 tahun	8 orang	14,8%
4.	41-50 tahun	2 orang	3,7%
	Jumlah	54 orang	100%

(Sumber: Data penelitian diolah, 2023)

Pada Tabel 3.2 diketahui bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun dengan jumlah persentase sebanyak 63% yang terdiri atas 34 orang dengan alasan bahwa rentang usia tersebut adalah masa- masa produktif dalam bekerja. Disusul dengan rentang usia <20 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 18,5% dengan alasan beberapa pekerja yang baru lulus sekolah ingin mencari pengalaman dengan bergabung menjadi kru *freelance event*. Pekerja di CV. Berlian Event Organizer dituntut untuk bekerja secara cepat dan tanggap sehingga usia produktif <20-30 tahun sangat dibutuhkan perusahaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada penelitian ini, identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan yang bekerja di CV. Berlian Event Organizer Semarang pada tahun 2021-2022 dikategorikan dalam 4 kategori yaitu sebagai berikut.

Tabel: 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/ sederajat	16 orang	29,6%
2.	Diploma I/II/III	8 orang	14,8%
3.	S-1/D-IV	28 orang	51,9%
4.	S2-S3	2 orang	3,7%
	Jumlah	54 orang	100%

(Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2023)

Pada Tabel 3.3 dapat dilihat bahwa diketahui bahwa pekerja di CV. Berlian Event Organizer memiliki tingkat pendidikan yang beragam dengan mayoritas adalah S-1/D-IV dengan persentase sebanyak 51,9% sejumlah 28 orang dengan latar pendidikan *fresh graduate* dengan alasan para pekerja tersebut mendaftar menjadi kru karena ingin mengisi waktu sambil menunggu panggilan kerja. Disusul dengan tingkat SMA/ sederajat dengan persentase sebanyak 29,6% sejumlah 16 orang dengan alasan kru *freelance* yang baru bergabung cenderung baru lulus sekolah dan ingin mendapatkan pengalaman kerja sekaligus mencari tambahan uang saku.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Pada penelitian ini, identitas responden berdasarkan lama masa kerja yang bekerja di CV. Berlian Event Organizer Semarang pada tahun 2021-2022 dikategorikan ke dalam 5 kategori yang lebih jelasnya akan diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel: 3.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

No	Lama Waktu Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	<6 bulan	6 orang	11,1%
2.	>6 bulan – 1 tahun	5 orang	9,3%
3.	>1 tahun – 3 tahun	8 orang	14,8%
4.	>3 tahun – 5 tahun	15 orang	27,8%
5.	>5 tahun	20 orang	37%
Jumlah		54 orang	100%

(Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 3.4 diketahui bahwa mayoritas responden telah bekerja lebih dari 5 tahun dengan persentase sebanyak 37% dengan jumlah 20 orang. Disusul dengan lama masa kerja 3-5 tahun dengan persentase sebanyak 27,8% sejumlah 15 orang. Hal ini dikarenakan CV. Berlian Event Organizer Semarang telah berdiri lebih dari 10 tahun dan banyak diantara para responden atau pekerja yang bergabung menjadi kru *freelance* sejak awal berdirinya perusahaan. Beberapa kru *freelance* yang bekerja sebelumnya adalah klien dari perusahaan sendiri.

3.1.2 Penilaian Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Pada tabel 3.5 di bawah mendeskripsikan mengenai nilai rata-rata jawaban responden terhadap beban kerja serta keterangannya sebagai berikut.

Tabel: 3.5
Nilai Rata-Rata Variabel Beban Kerja (X1)

Dimensi	Jumlah Skor	Rata-rata	Keterangan
Beban Fisik	1173	4,34	Sangat Setuju
Beban Mental	1167	4,32	Sangat Setuju
Beban Waktu	1197	4,43	Sangat Setuju
Total	3537	4,36	Sangat Setuju

(Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2023)

Tabel 3.5 diketahui jumlah skor dan rata-rata dari variabel beban kerja (X1). Jumlah skor yang didapatkan yaitu 3537 dan rata-rata skor yaitu 4,36 dengan penilaian sangat setuju. Penilaian tertinggi adalah dimensi beban waktu dengan skor 4,43 dan penilaian terendah pada dimensi beban mental dengan rata-rata 4,32. Ketiga dimensi pada beban kerja memiliki penilaian sangat setuju dari responden. Hal ini dikarenakan pekerja *event* memiliki pekerjaan yang kompleks yang perlu dikerjakan di waktu terbatas menjelang *event* maupun saat *event* berlangsung, sehingga di saat-saat tertentu pekerja perlu melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Tindakan ini dapat menyebabkan timbulnya perasaan kelelahan dan frustrasi yang mempengaruhi fokus dan konsentrasi pekerja.

3.1.3 Penilaian Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Pada tabel 3.6 dibawah mendeskripsikan mengenai nilai rata-rata jawaban responden terhadap stres kerja serta keterangannya sebagai berikut.

Tabel: 3.6
Nilai Rata-Rata Variabel Stres Kerja (X2)

Dimensi	Jumlah Skor	Rata-rata	Keterangan
Kondisi Pekerjaan	1136	4,20	Sangat Setuju
Stres Peran	1150	4,25	Sangat Setuju
Faktor Interpersonal	1139	4,23	Sangat Setuju
Total	3425	4,22	Sangat Setuju

(Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2023)

Tabel 3.6 dapat diketahui jumlah skor dan rata-rata dari variabel stres kerja (X2). Jumlah skor yang didapatkan yaitu 3425 dan rata-rata skor yaitu 4,22 dengan penilaian sangat setuju. Penilaian tertinggi adalah dimensi stres peran dengan skor 4,25 dan penilaian terendah pada dimensi kondisi pekerjaan dengan rata-rata 4,20. Ketiga dimensi pada stres kerja memiliki penilaian sangat setuju dari responden. Hal ini dikarenakan pekerja *event* di CV. Berlian Event Organizer dituntut bekerja secara profesional dan totalitas untuk memuaskan klien termasuk keinginan dan kebutuhan klien yang tidak terduga saat event sehingga pekerjaan menjadi lebih kompleks dan seringkali tidak sesuai atau diluar kemampuan dan peran dari pekerja yang harus saling backup demi membuat klien menjadi puas dengan layanan jasa perusahaan.

3.1.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pekerja

Pada tabel 3.7 di bawah mendeskripsikan mengenai jawaban responden terhadap variabel kinerja pekerja serta keterangannya sebagai berikut.

Tabel: 3.7
Nilai Rata-Rata Mengenai Kinerja Pekerja (Y)

Dimensi	Jumlah Skor	Rata-rata	Keterangan
Kualitas Pekerjaan	1185	4,39	Sangat Setuju
Kuantitas Pekerjaan	1188	4,40	Sangat Setuju
Tanggung Jawab	1234	4,57	Sangat Setuju
Kerja Sama	1221	4,52	Sangat Setuju
Total	4828	4,47	Sangat Setuju

(Sumber: Hasil data penelitian yang diolah, 2023)

Tabel 3.7 diketahui jumlah skor dan rata-rata dari variabel kinerja pekerja (Y). Jumlah skor yang didapatkan yaitu 4828 dan rata-rata skor yaitu 4,47 dengan penilaian sangat setuju. Penilaian tertinggi adalah dimensi tanggung jawab dengan rata-rata skor 4,57 dan penilaian terendah pada dimensi kualitas pekerjaan dengan rata-rata skor 4,39. Keempat dimensi pada kinerja pekerja memiliki penilaian sangat setuju dari responden. Hal ini dikarenakan perusahaan menuntut setiap pekerja *event* untuk selalu bertanggung jawab terhadap jobdesk

yang dikerjakan dan mengutamakan kerja sama serta hasil kerja yang berkualitas dengan jumlah volume pekerjaan sesuai dengan standar.

3.2 Pembahasan

Penelitian dilaksanakan di CV. Berlian Event Organizer dengan beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel independen dan kinerja pekerja sebagai variabel dependen (y). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Didapatkan sejumlah 54 responden dengan karakteristik yang mendominasi adalah perempuan dengan usia 21 – 30 tahun yang berasal dari lulusan S1/D-IV dan lama bekerja < 5 tahun.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja pekerja (Y). Pada uji F didapatkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar $28,706 > 3,179$. dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya memiliki beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *event*. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja *event* di CV. Berlian Event Organizer Semarang. Nilai tertinggi pada variabel kinerja pekerja pada penelitian ini adalah dimensi beban waktu dengan butir pernyataan “Saya bertanggung jawab dalam menggunakan sarana dan prasarana kerja” dengan nilai rata-rata 4,69. Hal ini karena jumlah sarana prasarana kerja yang jumlahnya terbatas atau sudah sesuai list sehingga jika ada yang kurang atau hilang pekerja perlu bertanggung jawab mengganti atau mengembalikan fasilitas tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Tinambunan, dkk (2022), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan” yang menyatakan bahwa “beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Secara parsial, beban kerja (X1) dengan uji t diperoleh dengan $-t_{hitung}$ lebih besar dari $-t_{tabel}$ dengan nilai $-4,997 > -2,00758$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya beban kerja berpengaruh kinerja pekerja *event* di CV. Berlian Event Organizer Semarang. Pada penelitian ini, nilai tertinggi variabel beban kerja adalah dimensi beban waktu dengan butir pernyataan “Pekerjaan kompleks membuat saya sulit membagi waktu” dengan nilai rata-rata 4,54. Hal ini dikarenakan pekerja di CV. Berlian Event Organizer merasa memiliki beban pekerjaan yang kompleks dan bervariasi di satu waktu yang terbatas sehingga tidak sempat melakukan hal lain diluar pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Cahyani D.P, dkk (2018), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aneka Lovina Singaraja” yang menyatakan bahwa “beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Sedangkan, stres kerja (X2) dengan uji t diperoleh dengan $-t_{hitung}$ lebih kecil dari $-t_{tabel}$ dengan nilai $-1,754 < -2,00758$ dengan signifikansi $0,085 > 0,05$ yang artinya memiliki tidak berpengaruh signifikan. Maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja

event di CV. Berlian Event Organizer Semarang. Nilai tertinggi variabel stres kerja pada penelitian ini adalah dimensi Stres Peran dengan butir pernyataan "Peran saya di perusahaan tidak jelas" dengan nilai rata-rata 4,33. Hal ini dikarenakan pada saat *event* berlangsung, pekerja baik di bagian kantor maupun pekerja lapangan *freelance* secara bersama-sama akan saling membantu menyelesaikan pekerjaan *event* meskipun bukan jobdesk atau tanggung jawabnya sehingga pekerja menjadi terbantu dengan adanya rekan kerja yang dapat diandalkan sehingga menyebabkan stres tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, variabel stres kerja dengan dimensi "kondisi pekerjaan", "stres peran", dan "faktor interpersonal" tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja *event* di CV. Berlian Event Organizer Semarang. Dari segi umur dan lama masa kerja lebih banyak pekerja yang bekerja di umur produktif yaitu usia 21-30 tahun serta sudah lebih dari 5 tahun bekerja sehingga memiliki pemikiran lebih matang dan lebih mampu mengatasi stres dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari E.Sofiana dkk (2020), dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak" yang menyatakan bahwa "stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja yang artinya kenaikan beban kerja dan stres kerja mengakibatkan kenaikan pada kinerja pekerja *event*. Hal ini didapatkan dengan persamaan analisis regresi berganda yaitu $Y = 36,568 - 0,375X_1 - 0,116X_2 + \varepsilon$ yang artinya variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) nilainya 0 maka variabel kinerja pekerja (Y) bernilai 36,568. Hasil dari koefisien determinasi menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja memiliki kontribusi sebesar 53% yang termasuk dalam kategori sedang, sementara sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan sebesar 37,5% terhadap kinerja pekerja *event* di CV. Berlian Event Organizer Semarang. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima pekerja dapat menurunkan kinerja pekerja *event*. Semakin banyak beban kerja yang diterima seseorang pekerja *event* maka membuat kinerja yang justru semakin menurun.
- b. Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan sebesar 11,6% terhadap variabel kinerja pekerja *event* di CV. Berlian Event Organizer Semarang. Artinya para pekerja *event* di CV. Berlian Event Organizer mampu beradaptasi dan mengatasi kondisi stres dan tetap mampu bekerja dengan baik sesuai dengan standar perusahaan.
- c. Secara simultan, beban dan stres kerja berpengaruh signifikan sebesar 53% terhadap variabel kinerja pekerja *event* di CV dan sisanya sebesar 47% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2011). Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosda.
- Bowdin, G., dkk. (2006). *Events Management*. Great Britain: Elsevier Ltd.
- Cahyani, D.P., dkk. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aneka Lovina Singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*,5(2).<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/15046> (diakses pada 24 April 2023).
- Cresswell, J.W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methode Approaches 4th*. New Delhi: Sage Publications.
- Getz, D. 2008. *Event Management and Event Tourism*. New York: London Corporation.
- Goldblatt, J. (2013). *Special Events*. New York: John Wiley and Sons.
- Hardani, F., dkk. (2020). Metode Penelitian. *In Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents* 5(2). Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu.
- Handoko, T., Hani. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, H., Syofian, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra AdiPurna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1),77. <https://doi.org/10.32663/crmj.v4i1>. (diakses pada 23 Januari 2023).
- Husein, U. (2008). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Jihan, F., Mulyadin. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Bima. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(02), 323–329. (diakses pada 23 Januari 2023).
- Kementerian Dalam Negeri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12. Jakarta: Kementerian Republik Indonesia.
- Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniati, A., dkk. (2015). Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan. Sidoarjo: Umsida Press.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martini, L.K.B., Safitri. (2018). *The Effect Of Job Stress And Workload On Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha* Vol. 5 (1). Denpasar: Universitas Mahasaraswati.
- Munandar, A.S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nuridin., Hartati. (2019). Buku Ajar Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Noor, A. 2013. Manajemen Event. Bandung: Alfabeta.
- Qoyyimah, M., dkk. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548> (diakses pada 23 Januari 2023).

- Rivai., Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Robbin, S.P., Timothy A.J. (2008). *Perilaku Organisasi Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: Selembat Empat.
- Rohman., I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol.2(1). <https://journal.stiepasim.ac.id/> (diakses pada 23 Januari 2023).
- Rotas, E., M.Cahapay., dkk. (2020). *Workload Stress and Results Based Performance of Multigrade Teachers. Macrothink Institute: Journal of Studies in Education* 10(2), 68. Philippines: Mindanao State University (diakses pada 24 April 2023).
- Sakti. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Karyawan Administrasi di Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol.5, No.1, 1-15. (diakses pada 24 April 2023).
- Sedarmayanti, S. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, S. (2020). *The Effect of Workload on Job Stress, Work Motivation, and Employee Performance. International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(04), 1373–1390. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201109> (diakses pada 7 Februari 2023).
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., dkk. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8il.1128> (diakses pada 24 April 2023).
- Sugiyono, P., (2018). *Quantitative, Qualitative, And R&D Research Methods*. Bandung: CV.Afabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. (2009). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujarweni, V.W. 2014. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suliyanto, (2011), *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumiyati, S., Widjajanta, B., dkk. (2021). *An Analysis of Workload and Job Stress on Employee Job Performance. Jurnal Atlantis Press: Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol. 187; hal. 222-226. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia (diakses pada 24 April 2023).
- Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS Center of Academic Publishing Service.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tinambunan, A.P., dkk. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, Vol. 8 (1); Hal. 24-33 <https://doi.org/10.54367/> (diakses pada 23 Januari 2023).