
PENGARUH PERAN GANDA (*MULTITASKING*) DAN STRES KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA POINTCOFFEE CABANG MEDAN

Dandi Priambudi Halim¹, Resna Napitu², Elfina O.P Damanik³

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun, Pematangsiantar

²³Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

*Email : dandipriambudi.halim@gmail.com, resnanapitu@gmail.com, elfinaopdse83@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of multiple roles (multitasking) and the effect of work stress on the work effectiveness of the Medan branch of Pointcoffee employees. This research was conducted using a quantitative descriptive method with interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used is the research instrument test: validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, R². It can be concluded that the results of this study are as follows: 1) multiple roles (multitasking) have a positive effect on work effectiveness with a value of $Y = 19.378 + 0.14 X_1 + 0.89 X_2$; 2) work stress has a positive effect on work effectiveness. 3) It is known that the results of the dual role F test (multitasking) and work stress have a significant effect on work effectiveness with the value of Sig. 0.017b. 4. It is known that the results of the T-test of multiple roles (multitasking) have a significant effect on work effectiveness with a value of sig.0.009. And work stress has a significant effect on work effectiveness with a value of Sig.0.027. 5. It is known that the results of the R² test have a correlation coefficient (r) of 0.113. This shows the relationship between multiple roles (multitasking) and job stress with employee work effectiveness at a very strong level.

Keywords: Job stress, multiple roles (multitasking), work effectiveness.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran ganda (*multitasking*) dan pengaruh stres kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Pointcoffee cabang Medan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument penelitian : uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, R². Dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut: 1) peran ganda (*multitasking*) berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja dengan nilai $Y = 19,378 + 0,14 X_1 + 0,89 X_2$; 2) stres kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. 3) Diketahui hasil Uji F peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai Sig. 0,017b. 4. Diketahui hasil Uji T peran ganda (*multitasking*) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai sig.0.009. Dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai Sig.0.027. 5. Diketahui hasil uji R² nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,113. Hal ini menunjukkan hubungan peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja dengan efektivitas kerja karyawan di tingkat yang sangat kuat.

Kata Kunci : Efektivitas kerja, peran ganda (*multitasking*), stres kerja.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi, perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain. Saat ini, komponen talenta dianggap sangat penting bagi bisnis, terutama yang menyediakan layanan yang sangat mengandalkan kualitas talenta mereka untuk memberikan layanan terbaik kepada konsumen. Pada sebuah organisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat

penting (Samsuni, 2017). Manajemen sumber daya manusia penting untuk mencapai tujuan, karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapainya sangat tergantung pada kinerja orang-orangnya. Salah satu faktor yang berpengaruh untuk mencapai suatu tujuan organisasi yaitu Efektivitas. Efektivitas kerja berarti karyawan mempunyai lingkungan kerja yang tenang dan nyaman, serta karyawan bekerja dengan baik. Faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi adalah bagaimana mempertahankan kelayakannya untuk mencapai tujuannya (Handoko & Rambe, 2018). Ini adalah penilaian umum tentang efektivitas suatu organisasi.

Dalam sebuah perusahaan *multitasking* sangatlah diperlukan untuk mengefisiensi waktu karena dalam suatu perusahaan dituntut agar dapat mempercepat suatu pekerjaan. Saat ini, dalam dunia kerja keahlian *multitasking* amat dibutuhkan. Kemampuan ini dianggap menjadi suatu nilai lebih. Bukan hanya produktif, banyak orang menganggap *multitasking* menjadi tanda bahwa seseorang memiliki sifat yang jenius. Dalam bekerja pasti kita merasakan jenuh atau stres bekerja. Menurut Pratika (2017) stres kerja adalah reaksi seseorang terhadap rekomendasi baik psikologis maupun fisik yang berlebihan karena persyaratan kerja internal dan eksternal. Karena kondisi stres ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja dan ketidakpuasan. Risiko stres kerja disebabkan oleh emosional, mental, dan kelelahan fisik, yang terjadi karena situasi yang melelahkan dalam jangka yang panjang (Fatmawati, 2017).

Objek dalam penelitian ini yaitu di Pointcoffe cabang medan. yang merupakan salah satu anak perusahaan retail terbesar di Indonesia yaitu PT. Indomarco Prismatama, yang bergerak di bidang minuman yang terdiri dari coffee dan non-coffee. Pointcoffee adalah Coffee Shop menggunakan konsep "Grab & Go" untuk menyajikan Fresh Quality Coffee. Mereka memakai biji kopi lokal orisinil Indonesia yg pada brew sang barista terlatih menggunakan mesin kopi berkualitas tinggi dan standard international. Barista pada Pointcoffee melakukan seluruh pekerjaan sendirian seperti melayani konsumen, membuat menu, mengantar menu, melakukan transaksi, mencuci gelas dan membersihkan meja dan *setting* area.

Berkaitan dengan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Peran Ganda (Multitasking) dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pointcoffee Cabang Medan"

2. Tinjauan Pustaka

a. Peran Ganda (*Multitasking*)

Menurut Madore & Wagner, (2019) mengatakan bahwa *Multitasking* mencoba untuk mengeksekusi tugas lebih dari satu pada waktu yang sama. Biasanya, pengalihan tugas diulang, atau tugas lain diselesaikan dengan tugas yang belum selesai. Alkahtani, (2015) *Multitasking* adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang bersamaan karena dianggap lebih efisien untuk mengerjakan banyak tugas dalam waktu yang bersamaan. Berikut indikator *multitasking* menurut Yuliana (2016):

1. Sudut pandang tugas
Terdiri dari disiplin, inisiatif dan kualitas,
2. Aspek teknologi
Menciptakan pengguna dan teknologi sebagai penyampaian informasi baik di media massa cetak maupun online, dan membandingkan penggunaan media cetak dan online.
3. Sudut pandang usaha dan waktu
Terdiri dari kuantitas kerja, ringkas pada waktu, usaha dan jumlah produksi yang dihasilkan.

b. Stres Kerja

Menurut Siagian, (2012) stres kerja ialah suatu keadaan ketegangan yang berpengaruh pada pikiran, emosi, dan kondisi fisik seseorang. Jika tidak dikelola dengan baik stres dapat mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi aktif dengan lingkungannya, baik lingkungan kerja maupun lingkungan diluar kerja. Wibowo, (2014) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan suasana hati yang artinya stres berlebihan dapat mengganggu kemampuan individu untuk mengatasi lingkungan dan pada akhirnya mengganggu prestasi kerja. Berikut indikator dari stres kerja menurut Sulistiyani (2017):

1. Peralatan kerja
2. Beban kerja
3. Pekerjaan dan karir
4. Lingkungan kerja
5. Sikap pimpinan

c. Efektivitas Kerja

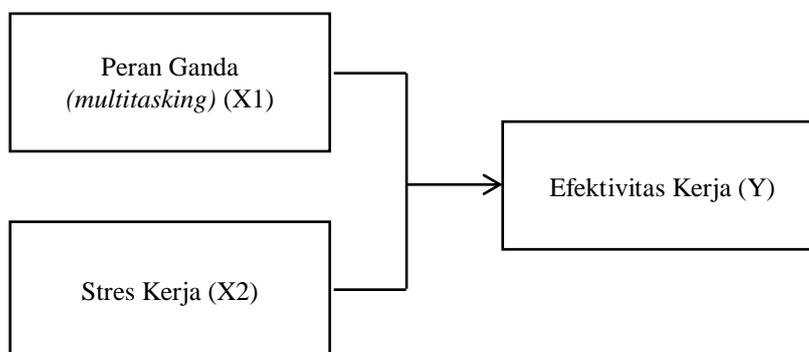
Efektivitas menjadi faktor kunci untuk mencapai sasaran atau tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, kegiatan, atau program. Hal ini dianggap efektif ketika tujuan yang ditetapkan tercapai (Ajefri, 2017).

Menurut Beni Pekei,(2016) “Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi.” Mardiasmo, (2017) “Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif”. Menurut Zulkarnain (2012) ada tiga indikator yang mempengaruhi efektivitas, yaitu :

1. Integrasi
2. Adaptasi
3. Pencapaian tujuan

d. Kerangka Berpiki

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini bertujuan untuk merinci gambaran dari sebuah penelitian, agar lebih terarah sesuai dengan tujuan yang di harapkan. Kerangka pemikiran pada penelitian ini ialah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis pada penelitian ini ialah:

$H_0 = 0$, Tidak ada pengaruh peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja terhadap efektivitas kerja pada pointcoffee cabang medan.

$H_1 \neq 0$, Ada pengaruh peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja terhadap efektivitas kerja pada pointcoffee cabang medan.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2016) penelitian kuantitatif ialah penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi

Sugiyono, (2016) populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki sifat dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diselidiki dan menarik kesimpulan darinya. Pupolasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan Pointcoffee Cabang Medan yang berjumlah 124 karyawan.

Sampel

Sampel yang digunakan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas toleransi kesalahan, misalnya 5%.

Perhitungan untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin*, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0,1)^2}$$

$$= \frac{124}{2,24}$$

$$= 55,30 \text{ menjadi } 55 \text{ karyawan.}$$

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Nilai r hitung (koefisien determinasi) sebesar 0,113, menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja dengan efektivitas kerja karyawan. Dimana ada korelasi yang positif antara hubungan peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja dengan efektivitas kerja karyawan.

Persamaan regresi menunjukkan bahwa $Y = 19,378$, dimana Y = efektivitas kerja, X_1 =

koefisien regresi peran ganda (*multitasking*) sebesar 0,148, dan X_2 = koefisien regresi stres kerja sebesar 0,89 yang menunjukkan peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan di Pointcoffee cabang Medan. Dengan menggunakan uji F. Estimasi F sebesar 4,440, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja memiliki pengaruh besar terhadap variabel efektivitas kerja (Y). Berdasarkan uji t parsial dengan taraf signifikansi 0,05. menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang memiliki arti variabel peran ganda (*multitasking*), $t_{hitung} (2,726) > t_{tabel} (1,674)$, dan variabel daya tanggap, $t_{hitung} (2,274) > t_{tabel} (1,674)$, memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (1,674).

Pembahasan

Pengaruh Peran Ganda (*Multitasking*) Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Pointcoffee Cabang Medan

Hipotesis pertama ialah “peran ganda (*multitasking*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Pointcoffee cabang Medan” hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $2.726 > 1.67412$ dengan nilai Sig = $0,009 < 0,05$ yang berarti peran ganda (*multitasking*) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Nasekhah, (2017); Akbar (2017) semakin tinggi peran ganda maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Pointcoffee Cabang Medan

Hipotesis kedua ialah “pengaruh stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Pointcoffee cabang Medan” hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau $2.274 > 1.67412$ dengan nilai Sig = $0,027 < 0,05$ yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Melani, Warso, & Haryono (2016); Arfani, & Luturlean (2018) yang menunjukkan stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Dari hasil pengolahan data dan analisa dapat di ambil kesimpulan dari pengaruh peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja terhadap efektivitas kerja pada Pointcoffee cabang Medan hasil analisis regresi linear berganda diketahui peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja dengan nilai $Y = 19.378 + 0.14 X_1 + 0.89 X_2$. Hasil uji simultan atau uji F Nilai Sig. = $0,017 > 0,05$, maka H_0 diterima yaitu menunjukkan bahwa peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil uji t diketahui bahwa peran ganda (*multitasking*) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai sig.0.009. Dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai sig.0.027. Dari hasil uji R^2 diketahui bahwa bahwa nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,113 artinya ada hubungan yang sangat kuat peran ganda (*multitasking*) dan stres kerja dengan efektivitas kerja karyawan.

6. Referensi

- Akbar, D. A. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33-48.
- Alkahtani, A. H. (2015). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Emotional Intelligence. *Business and Management Studies*,

- 2(1), 23. <https://doi.org/10.11114/bms.v2i1.1091>
- Ajefri, F. (2017). Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 99-119.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. *eProceedings of Management*, 5(2).
- Beni Pekei. (2016). *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi* (Buku 1). Taushia.
- Fatmawati, R. (2017). Burnout pustakawan: Faktor-faktor dan dampak. *Shaut al-Maktabah: Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi*, 9(1), 103-114.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Ungaran Sari Garments iii pringapus unit pringapus iii departemen sewing assembly line. *Journal of Management*, 2(2).
- Monika, A., Rusman, T., Suroto, S., & Maydiantoro, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 133-159.
- Madore, K. P., & Wagner, A. D. (2019). Multicosts of Multitasking. *Cerebrum : The Dana Forum on Brain Science*, 2019(April), 1-8. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/32206165%0Ahttp://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC7075496>.
- Mardiasmo. (2017). *pepajakan*. Penerbit Andi.
- Nasekhah, A. D. (2017). Pengaruh peran ganda terhadap kinerja karyawan wanita di tempat kerja di lpp rri yogyakarta. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1(2), 137-149.
- Pratika, N. D. (2017). Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ramahadi Kab. Purwakarta (Doctoral dissertation, UNPAS).
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyan, M., Widian, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh Sres Kerja, Konflik Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. JAPFA Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo. *Manajemen Branchmark*, 3(3), 335-347.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi 4). Rajawali Pers.
- Zulkarnain. (2012). *Pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi di Kantor Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangerang*.