

Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X

Faradilla Aulia¹, Susan Rachmawati²

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450
Email: faradillaaulia12345@gmail.com¹, susan.srw@bsi.ac.id²

Submit:
25-09-2025

Revisi:
29-09-2025

Terima
02-10-2025

Terbit Online:
13-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Industri pertambangan memiliki lingkungan kerja berintensitas tinggi dan jam kerja panjang yang berpotensi menimbulkan stres serta beban kerja berlebih yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT X, salah satu perusahaan kontraktor pertambangan terbesar di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik, melibatkan seluruh karyawan divisi Operasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai populasi penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji parsial serta simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, t hitung $4,808 > 2,015$, demikian pula beban kerja berpengaruh positif signifikan, t hitung $3,482 > 2,015$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja, F hitung $38,075 > 3,210$. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja dan beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas. Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan stres dan distribusi beban kerja untuk menjaga kinerja optimal karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja

ABSTRACT

Abstracts - The mining industry is characterized by high-intensity work environments and long working hours that may generate work stress and excessive workload, both of which can affect employee performance. This study aims to examine the effect of work stress and workload on employee performance at the Head Office of PT X, one of the largest mining contractors in Indonesia. A quantitative method with a statistical approach was employed, involving all employees of the Human Resources Operation and Development division as the research population. Data were collected through questionnaires and analyzed using partial and simultaneous tests. The results indicate that work stress has a positive and significant effect on employee performance, t -value $4.808 > 2.015$, and workload also shows a positive and significant effect, t -value $3.482 > 2.015$. Simultaneously, both variables significantly affect performance, F -value $38.075 > 3.210$. These findings confirm that properly managed stress and workload can enhance productivity. The study highlights the importance of human resource management policies in stress management and workload distribution to sustain optimal employee performance.

Keywords: Work Stress, Workload, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi memerlukan SDM yang handal, profesional dan berkompetensi. SDM merupakan aset yang sangat berperan penting dalam menjalankan sebuah organisasi, baik organisasi formal maupun non formal. adapun SDM yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang langsung terkait dalam pelaksanaan misi dan pencapaian visi organisasi.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam

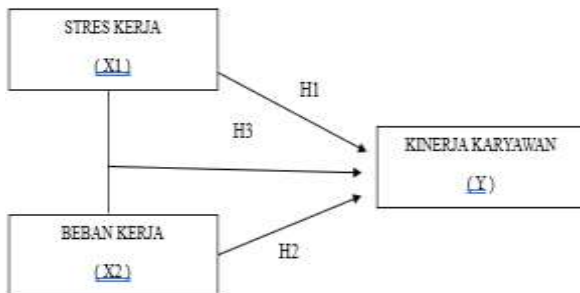
menghadapi pekerjaannya. Stres yang terlalu besar dapat mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. (Irawati et al., 2022)

Selain stres kerja, beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyaknya tugas, apabila hal ini sering terjadi akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang

baik/tinggi dapat membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan.(Yuyun et al., 2024)

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan terdapat beberapa permasalahan terkait dengan stres kerja dan beban kerja, yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Permasalahannya antara lain: masih terdapat karyawan yang merasa stres karena kurang baiknya komunikasi antar karyawan, karyawan mendapat limpahan pekerjaan dari rekan kerja lainnya, karyawan masih sering menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja, mendapatkan tugas secara mendadak sedangkan pekerjaan sebelumnya belum terselesaikan karena manajemen waktu yang kurang baik, serta dilihat dari pendapatan perusahaan yang menurun dari 2023 ke 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT X. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan yang konstruktif untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor stres kerja dan beban kerja.



Sumber: (Data diolah peneliti, 2025)

Gambar 1. Kerangka berpikir

- H₀₁: Diduga tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X.
- H_{a1}: Diduga ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X.
- H₀₂: Diduga tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X.
- H_{a2}: Diduga ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X.
- H₀₃: Diduga tidak ada pengaruh antara stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.
- H_{a3}: Diduga ada pengaruh antara stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Menurut Priansa, mendefinisikan stres kerja suatu ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban suatu pekerjaan. Stres kerja juga dapat mempengaruhi aspek yang berkenaan dengan emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan.(Riyanto & Ekaputri, 2022)

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, di mana terdapat tidak kesesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan.(Tampombebu & Wijono, 2022)

Menurut Budiasa mendefinisikan “beban kerja mengacu pada bagaimana karyawan memandang jumlah pekerjaan dan masalah internal yang perlu ditangani dalam jangka waktu tertentu”(Budiasa, 2021).

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.(Widianti & Herlina, 2023)

Menurut Mangkunegara, mendefinisikan “Kinerja karyawan adalah tingkat performa kerja di mana dapat dinilai dari bagus tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam memenuhi kewajiban maupun tanggung jawabnya”(A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil yang diperoleh karyawan maupun tim sesuai dengan tugas dan fungsi yang diterima serta untuk mewujudkan tujuan yang dicapai dengan berbudi pekerti dan menaati aturan yang berlaku.(Rayyan et al., 2021).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April-Juni 2025 di *Head Office* PT X. Variabel dalam penelitian ini adalah stres kerja (X₁), beban kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan asosiatif yaitu metode yang berfokus pada hubungan antara dua variabel atau lebih, dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lainnya.(Sugiyono, 2023)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Head Office* PT X pada bagian *Human Resources Operation and Development* yang berjumlah 47 karyawan. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono, mendefinisikan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil“ (Sugiyono, 2023).

Teknik pengumpulan data diantaranya observasi untuk mengidentifikasi permasalahan yang menjadi penelitian, Kuesioner dimana kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis dan disebar melalui *Google Form*, Studi dokumentasi yang terdiri dari data data sekunder yang didapatkan melalui media lain yang bersumber pada literatur, buku-buku perpustakaan dan data perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini uji yang dilakukan meliputi: uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Penelitian ini menggunakan skala likert dimana setiap pernyataan atau pertanyaan

disediakan 5 (lima) pilihan jawaban yang kemudian nantinya jawaban tersebut akan diberikan skor.

Tabel 1. Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2023)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti menganalisis pengaruh stres kerja (x_1) dan beban kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada *Head Office* PT X Jakarta Selatan yang dilaksanakan pada bulan April–Juni 2025. Instrumen utama dalam pengumpulan data yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan di bagian *Human Resources Operation and Development* yang berjumlah 47 karyawan.

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dibandingkan dengan fakta atau keadaan yang sebenarnya, maka temuan tersebut dikatakan valid. (Sugiyono, 2023)

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat dianggap valid, yakni dengan kriteria atau dasar pengukuran apabila r hitung $>$ r tabel, maka data dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Stres kerja	X1.1	0,688	0,287	Valid
	X1.2	0,546	0,287	Valid
	X1.3	0,787	0,287	Valid
	X1.4	0,554	0,287	Valid
	X1.5	0,584	0,287	Valid
	X1.6	0,777	0,287	Valid
	X1.7	0,77	0,287	Valid
	X1.8	0,824	0,287	Valid
	X1.9	0,713	0,287	Valid
	X1.10	0,717	0,287	Valid
Beban kerja	X2.1	0,597	0,287	Valid
	X2.2	0,702	0,287	Valid
	X2.3	0,826	0,287	Valid
	X2.4	0,691	0,287	Valid
	X2.5	0,552	0,287	Valid
	X2.6	0,633	0,287	Valid
	X2.7	0,581	0,287	Valid
	X2.8	0,599	0,287	Valid
	X2.9	0,553	0,287	Valid
	X2.10	0,562	0,287	Valid
Kinerja karyawan	Y.1	0,829	0,287	Valid
	Y.2	0,804	0,287	Valid
	Y.3	0,798	0,287	Valid
	Y.4	0,824	0,287	Valid
	Y.5	0,751	0,287	Valid
	Y.6	0,684	0,287	Valid
	Y.7	0,846	0,287	Valid
	Y.8	0,759	0,287	Valid
	Y.9	0,805	0,287	Valid
	Y.10	0,692	0,287	Valid

Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)

Semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan dikatakan valid karena nilai R hitung $>$ R tabel.

3.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu instrumen yang dapat digunakan berkali-kali dan memiliki nilai konsisten yang sama apabila pengukuran tersebut dilakukan secara berulang. (Sugiyono, 2023)

Uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen pada seluruh variabel yang digunakan untuk mengetahui reliabel atau tidak. Seluruh instrumen dapat dikatakan reliabel jika hasil nilai *Cronbach's alpha* $>$ 0,60. (Ghozali, 2021)

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keputusan
Stres Kerja (X1)	0,872	10	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,818	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,930	10	Reliabel

Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)

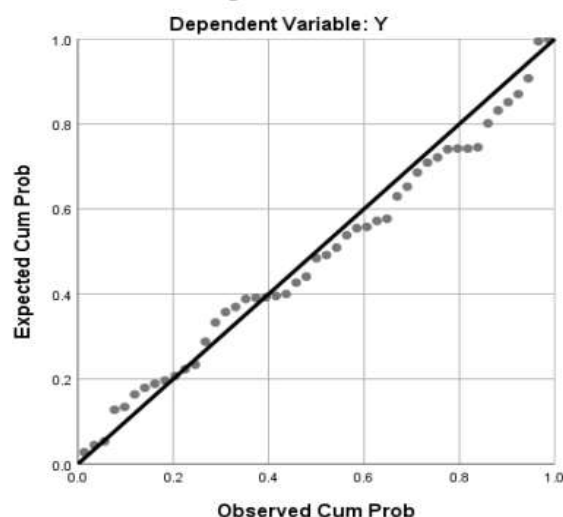
Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,872, beban kerja (X_2) sebesar 0,818, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,930. Seluruh nilai tersebut $>$ 0,60, sehingga item dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal dalam model regresi. Kriteria pengambilan keputusan, model regresi dikatakan normal apabila data menyebar sekitar garis diagonal. (Ayusari Winda et al., 2023)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)

Gambar 2. Uji Normalitas dengan P-P Plot

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa data-data tersebut menyebar dengan membentuk garis yang mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

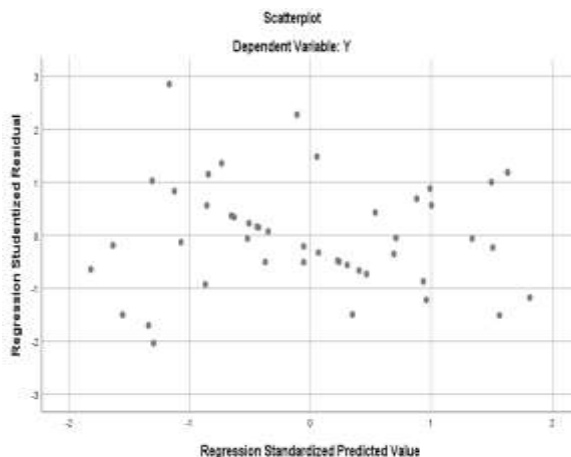
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3,3292864
Most Extreme Differences	Absolute	0,074
	Positive	0,074
	Negative	-0,045
Test Statistic		0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)

Berdasarkan data tabel diatas, hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 menunjukkan bahwa distribusi data residual normal.

3.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan varian yang tidak sama pada residual suatu observasi. Keputusan dalam uji heteroskedas dengan metode grafik yaitu jika pola titik-titik pada *scatterplot* menyebar secara acak di sekitar nilai nol, dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)
Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa pola scatterplot menyebar secara acak di sekitar nilai nol dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam persamaan model regresi.

3.2.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada kekuatan yang tinggi antara variabel dalam model regresi. Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas didasarkan pada nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. (Ghozali, 2021)

Tabel 5. Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,676	1,479
0,676	1,479

Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)

Berdasarkan uji multikolinearitas di atas, bahwa variabel stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,676 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,479 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel tersebut.

3.2.4. Analisis Regresi Berganda

Uji regresi linear berganda adalah metode pengujian yang digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta apakah terdapat hubungan yang kuat antara keduanya. (Ghozali, 2021)

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Penjelasan terdapat dalam tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 6. Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,572	3,516		3,007	.004
	STRESKERJA	.432	.090	.523	4,808	.000
	BEBAN KERJA	.344	.099	.379	3,482	.001

Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat di analisis persamaan dari regresi linier berganda yang terbentuk dari sign antara variabel X terhadap Y yakni:

$$Y = 10,572 + 0,432X_1 + 0,344X_2$$

Sehingga berdasarkan persamaan tersebut dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai konstan yaitu 10,572 yang menunjukkan variabel independen stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) sama dengan nol, maka rata-rata kinerja karyawan (Y) sebesar 10,572.
2. Koefisien regresi stres kerja (X_1) adalah 0,432 yang berarti setiap peningkatan 1 pada stres kerja (X_1) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,432, dengan asumsi variabel beban kerja tetap konstan.
3. Koefisien regresi beban kerja (X_2) adalah 0,344 yang berarti setiap peningkatan 1 pada beban kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan

sebesar 0,344, dengan asumsi variabel stres kerja tetap konstan.

3.3. Pengujian Hipotesis

3.3.1. Uji T

Uji T atau uji parsial digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing antara variabel stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) (Sugiyono, 2023)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen berpengaruh pada variabel dependen. Nilai t tabel ditentukan dengan rumus derajat kebebasan (df). Sedangkan tingkat probabilitas sebesar 0,05. Rumus untuk menemukan f tabel adalah $n-k-1$, dimana n adalah total responden dan k adalah jumlah variabel independen yang dianalisis. Pada penelitian ini, terdapat jumlah responden adalah 47 dan terdapat 2 variabel independen, sehingga diperoleh df sebesar $47-2-1 = 44$. Dengan ini, nilai t tabel sebesar 2,015.

Tabel 7. Uji T

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.
(Constant)	3,007	2,015	0,004
Stres Kerja (X_1)	4,808	2,015	0,000
Beban Kerja (X_2)	3,482	2,015	0,001

Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)

Berdasarkan hasil nilai diatas dapat diinterpretasi sebagai berikut ini:

- Variabel stres kerja (X_1) nilai t hitung 4,808 > t tabel 2,015 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka H_a diterima namun untuk H_0 ditolak.
- Variabel beban kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,482 > t tabel 2,015 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif serta signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y) maka H_a diterima serta H_0 ditolak.

3.3.2. Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan apabila f hitung > f tabel, dan nilai signifikansinya < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali, 2021)

Nilai f tabel didasarkan pada rumus $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ dengan tingkat signifikansi 0,05. dan N adalah jumlah sampel dan K adalah total variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 47 dan 3 variabel yaitu variabel independen (2) dan variabel dependen (1), sehingga $df_1 = 3-1 = 2$

dan $df_2 = 47-3 = 44$. Berdasarkan perhitungan ini, nilai f tabel adalah 3,210.

Tabel 8. Uji F

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.
Stres Kerja (X_1)	38,075	3,210	0,000
Beban Kerja (X_2)			

Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji F maka dapat diketahui untuk nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ pada nilai F hitung $38,075 > F$ tabel 3,210, sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak ini karena hasil uji F variabel stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.4. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa jauh variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

3.4.1. Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Koefisien Determinasi Parsial X_1 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	.730 ^a	.533	.522	3.203

a. Predictors: (Constant), STRESKERJA

Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasinya sebesar 0,533 menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53.3%.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Parsial X_2 dan Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1	.718 ^a	0,516	0,505	3,261

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasinya sebesar 0,516 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_2) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 51,6%.

3.4.2. Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796	.634	.617	2,868

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA

Sumber: (Data diolah dengan SPSS versi 25.0, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi adalah 0,796 dan nilai koefisien determinasinya sebesar

0,634 menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) bersama-sama dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63,4%. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Sisanya 36,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Melalui pengujian data yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan hasil sebagai berikut:

3.5.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t dari stres kerja (X_1) untuk nilai t hitung 4,808 > t tabel 2,015 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga bisa ditarik kesimpulan terhadap (X_1) variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan maka H_a diterima namun untuk H_0 ditolak. Hasil uji koefisien determinasi parsial stres kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 53,3%.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hafiz Mudrika et al., 2021), dalam penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Balmera.

3.5.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t dari beban kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung sebesar 3,482 > t tabel 2,015 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu beban kerja (X_2) terdapat pengaruh positif serta signifikan pada variabel (Y) kinerja karyawan maka H_a diterima serta H_0 ditolak. Hasil uji koefisien parsial beban kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 51,6%.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abizar & Wianti, 2025), dalam penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kembangan Selatan Jakarta Barat.

3.5.3. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F maka dapat diketahui untuk nilai signifikansi 0,000 < 0,05 pada nilai F hitung 38,075 > F tabel 3,210 sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak dan hasil uji F menghasilkan variabel stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji koefisien determinasi secara simultan diperoleh adalah 63,4%. Dengan hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 63,4% sedangkan sisanya diperoleh dari 36,6% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Triatmaja & Nelwan, 2022), dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan

beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari uji hipotesis, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil uji T untuk variabel stres kerja nilai t hitung adalah 4,808 > dari nilai t tabel 2,015, nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji koefisien determinasi secara parsial membuktikan bahwa variabel stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 53,3%.
2. Hasil uji T hitung variabel beban kerja diketahui nilai t hitung adalah 3,482 > t tabel 2,015, nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6%.
3. Hasil uji F diketahui nilai F hitung 38,075 > F tabel 3,210, nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja bersama-sama atau simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji koefisien determinasi simultan membuktikan bahwa stres kerja dan beban kerja bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 63,4% sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.2. Saran

1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini dan menambah jumlah sampel yang digunakan. Karena kemungkinan dapat terjadi oleh variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya seperti budaya perusahaan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan sebagainya.
2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengelolaan stres kerja dengan memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, serta mendorong manajemen waktu yang efektif. Hal ini diharapkan dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan disarankan untuk membagi beban kerja secara merata sesuai dengan jabatan karyawan, sehingga penyelesaian tugas dapat

lebih optimal tanpa terjadi penumpukan pekerjaan. Pembagian beban kerja yang proporsional diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika aditama. https://www.academia.edu/11935579/ebook_sumber_daya_manusia_mangkunegara
- Abizar, M. kemal, & Wianti, wiwin. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kembangan Selatan Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi (JMAEKA)*. <https://doi.org/https://doi.org/10.63921/jmaek.a.v1i4.208>
- Ayusari Winda, Afriani, S., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Begkulu Selatan. *Jurnal Ekombis Review*, *11*(2), 11. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i12>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N.K. Suryani, Ed.; pertama). CV Pena Persada.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics »*.
- Hafiz Mudrika, A., Claudia, D., Simanjuntak, Y., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *JUIMA (Jurnal Ilmu Manajemen)*, *11*(1).
- Irawati, R., Arimbi, D., Prodi, C., Bisnis, A., Politeknik, T., Batam, N., Yani, J. A., & Tering, T. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*.
- Rayyan, ahmad, atik, & priyanti. (2021). Pengaru Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *2*(1).
- Riyanto, A., & Ekaputri, N. U. (2022). The Effect of Work Stress, Work Conflict, and Work Environment on Work Productivity Case Study on Project Design and Project Build at Interior Design Company in Bandung. In *Business, And Accounting Journal Homepage* (Vol. 2). <https://doi.org/https://doi.org/10.34010/jemba.v2i2.8198>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (ke-2. Alfabeta). www.cvalfabeta.com
- Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, *4*(2). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>
- Triatmaja, I. D. R., & Nelwan, O. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT FIF Group Manado. *Lengkong 377 Jurnal EMBA*, *10*(3), 377–387. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>
- Widianti, P., & Herlina. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, *1*(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Yuyun, W., Aponnp, E. H., Tetelepta, M. M., Jurusan, M., Niaga, A., Ambon, P. N., Dosen,), Administrasi, J., Politeknik, N., & Ambon, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*.