

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X

Delia Fitria

Universitas Tama Jagakarsa

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan dengan 100 responden. Sampel diambil dengan metode purposive sampling. Hasil penelitian beban kerja menunjukkan nilai thitung > ttabel ($8,455 > 1,661$) dan nilai sig α $0,000 < 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel stress kerja nilai thitung < dari ttabel ($-1,892 < 1,661$) dengan nilai sig α $0,061 > 0,05$, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara simultan menunjukkan nilai Fhitung > Ftabel ($39,467 > 3,09$), artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama sama antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata Kunci: Pengaruh, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan X

DOI:

<https://doi.org/10.47134.pjp.v3i1.5207>

*Correspondence: Delia Fitria

Email: deliafitria1215@gmail.com

Received: 30-09-2025

Accepted: 30-10-2025

Published: 30-11-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance at Company X. This study uses a quantitative method conducted with 100 respondents. Samples were taken by purposive sampling method. The results of the workload study show a calculated t value > t table ($8.455 > 1.661$) and a sig α value of $0.000 < 0.05$, this indicates that there is a positive and significant influence between workload on employee performance. Furthermore, the work stress variable has a calculated t value < from t table ($-1.892 < 1.661$) with a sig α value of $0.061 > 0.05$, this indicates that there is a negative and insignificant influence between work stress on employee performance. While the results of the simultaneous test show a calculated F value > F table ($39.467 > 3.09$), meaning that there is a positive and significant influence simultaneously between the independent variables on the dependent variable with a sig value of $0.000 < 0.05$. Based on the research results, there is a positive and significant influence between workload and work stress on employee performance simultaneously.

Keywords: Influence, Workload, Work Stress, Employee Performance, Company X

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena kualitas dan efektivitas kerja individu berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi penurunan kinerja yang ditandai oleh rendahnya kualitas kerja, ketidaktepatan waktu, serta meningkatnya kesalahan dalam penyelesaian tugas (Ahmad &

Shah, 2019). Kondisi ini menegaskan perlunya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, terutama dalam lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi.

Banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat bukanlah suatu penilaian kinerja, akan tetapi kinerja juga mencakup ketepatan prosedur, efisiensi waktu, kualitas kerja serta perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi. Seorang karyawan mungkin mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam satu hari, tetapi jika melihat hasil kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan, kualitasnya rendah, dan perlu melakukan perbaikan ulang, maka kinerja tersebut bisa dikatakan tidak optimal.

Dua faktor penting yang sering dikaitkan dengan kinerja adalah beban kerja dan stres kerja. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan produktivitas (Ahmad & Shah, 2019), meskipun beberapa pandangan menyebutkan bahwa beban kerja tertentu dapat meningkatkan performa bila dikelola dengan baik. Sementara itu, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya (Lazarus & Folkman, 1984). Stres yang tidak terkelola seringkali berdampak pada penurunan motivasi, fokus, dan keterlibatan karyawan (Handoko, 2021), meskipun teori lain menyatakan bahwa stres pada tingkat moderat dapat mendorong peningkatan kinerja (Robbins, 2001).

Perusahaan X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan dinamika pekerjaan yang cepat, tepat dan ekspektasi kerja yang tinggi. Dalam mewujudkan visi misi serta target perusahaan, karyawan dituntut untuk bekerja dengan beban kerja yang substansial. Beban kerja ini meliputi tuntutan waktu yang terbatas, volume pekerjaan yang besar, kompleksitas tugas yang terkadang membutuhkan kemampuan *multitasking*, kemampuan *problem solving* yang tinggi serta kemampuan komunikasi yang baik dengan klien. Walaupun hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas dalam jangka pendek, namun situasi tersebut juga dapat menjadi pemicu masalah stress kerja yang signifikan pada karyawan.

Berdasarkan data dari HRD Perusahaan X Tahun 2024, diketahui bahwa 70% karyawan yang memenuhi target, sementara 20% berada dalam kategori kinerja cukup, dan 10% tidak memenuhi target. Dalam beberapa bulan terakhir, perusahaan X mengalami peningkatan jumlah klien dan permintaan pelatihan, terutama pada pertengahan hingga akhir tahun. Pada periode tersebut, jumlah pelatihan yang harus dikelola meningkat dua hingga tiga kali lipat dari kondisi normal. Para karyawan dituntut untuk menangani banyak tanggung jawab dan tugas dalam waktu yang bersamaan untuk memastikan seluruh proses pelatihan berjalan dengan baik tanpa kendala. Pendekatan dengan metode wawancara juga digunakan untuk lebih memahami kondisi kinerja karyawan di perusahaan dengan mewawancarai 5 karyawan perusahaan X. Hasil wawancara menunjukkan beberapa hal penting seperti diketahui bahwa 3 dari 5 karyawan mengaku sering mengalami kelelahan fisik dan emosional, terutama saat terjadi lonjakan jumlah pelatihan, 2 karyawan menyatakan ada beberapa tugas yang diberikan di luar *jobdesk* yang mengganggu pekerjaan utama mereka, sebagian besar informan juga menyampaikan bahwa tidak adanya sistem *reward* yang adil membuat karyawan kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan X. Temuan yang dihasilkan diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor psikologis dan struktural yang memengaruhi kinerja, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan beban kerja dan mitigasi stres. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia yang komprehensif untuk menjaga kinerja optimal dalam lingkungan kerja yang dinamis..

Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel (Sugiyono, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan X. Variabel Independen Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2), sedangkan variabel dependent nya adalah Kinerja Karyawan (Y). Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji analisis regresi berganda dengan bantuan software IBM SPSS 20. Lokasi penelitian ini dilakukan di Perusahaan X. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan X sebanyak 266. Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap, kontrak maupun *outsourcing* dengan lama bekerja minimal 3 bulan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisisioner dengan menggunakan skala likert 1-4. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

Tabel 1. Identifikasi dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang mencerminkan sberapa ektif danefisien individu dalam mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi. (Mangkunegara, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Pelaksanaan tugas
Beban Kerja	Beban kerja diartikan sebagai tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam batas waktu tertentu yang berpengaruh terhadap fisik dan psikologis individu. (Putra, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan
Stres Kerja	Stres kerja diartikan sebagai respon individu terhadap tekanan kerja yang berasal dari lingkungan kerja, organisasi, maupun faktor individu yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosional karyawan. (Robbins & Judge, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres lingkungan 2. Stres organisasi 3. Stres individu

Hasil dan Pembahasan

Penelitian melibatkan 100 responden dari berbagai divisi di Perusahaan X. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori kinerja sedang hingga tinggi. Variabel beban kerja menunjukkan variasi yang cukup besar berdasarkan perbedaan divisi dan tuntutan pekerjaan, sedangkan stres kerja berada pada kategori sedang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0,997 > 0,05$ sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.97828412
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.039
	Negative	-.040
Kolmogorov-Smirnov Z		.402
Asymp. Sig. (2-tailed)		.997

Melalui uji regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 63,819 + 0,835X_1 - 0,192X_2$, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif. Hasil uji parsial (uji t) memperlihatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara langsung nilai signifikansi $0,061 > 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	63.819	4.487		14.222	.000
	X1	.835	.099	.737	8.455	.000
	X2	-.192	.101	-.165	-1.892	.061

a. Dependent Variable: Y

Meskipun demikian, uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714.603	2	357.301	39.467	.000 ^b
	Residual	878.147	97	9.053		
	Total	1592.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,449 mengindikasikan bahwa 44,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.437	3.00883

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan usia produktif yang telah bekerja lebih dari tiga bulan dan memiliki status kerja yang beragam, baik tetap, kontrak, maupun outsourcing. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berada dalam usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang memadai cenderung mampu mengelola beban kerja sebagai tantangan yang mendorong peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan teori beban kerja sebagai tantangan (challenge stressors) menurut Cavanaugh et al. (2000), di mana beban kerja yang dipersepsikan sebagai peluang pengembangan diri justru dapat meningkatkan performa. Kemudian dalam Job Demands-Resources (JD-R) Model (Bakker & Demerouti (2007) menyatakan bahwa beban kerja tinggi bisa berdampak positif jika didukung oleh sumber daya kerja yang memadai dan lingkungan kerja yang suportif sehingga ketika beban kerja yang didapat tinggi bisa mendorong pencapaian dan kinerja lebih baik.

Selain itu, sebagian responden merupakan karyawan outsourcing dan kontrak yang secara struktural memiliki tingkat ketidakpastian kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Status pekerjaan ini dapat berkontribusi terhadap tingkat stres, terutama jika dikaitkan dengan rasa tidak aman terhadap kelangsungan karier, ketergantungan pada penilaian atasan, serta ekspektasi performa yang tinggi dalam waktu terbatas. Di sisi lain, karyawan yang berada di divisi dengan tekanan tinggi, seperti penjualan dan operasional, juga rentan mengalami stres akibat target dan intensitas kerja yang tinggi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja yang artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan di Perusahaan X, begitu juga sebaliknya. Kemudian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara stres kerja dengan stres kerja, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan di Perusahaan X, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya secara simultan beban kerja dan stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan searah terhadap kinerja karyawan di perusahaan X.

Beban kerja yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun tetap perlu diseimbangkan agar tidak melebihi kapasitas individu. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap tugas dan tanggung jawab diberikan secara proporsional sesuai dengan kemampuan dan kompetensi masing-masing karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan program manajemen stres yang komprehensif, seperti pelatihan pengelolaan stres, pemberian akses layanan konseling, serta penyediaan ruang relaksasi atau kegiatan penyegaran yang dapat membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja.

Daftar Pustaka

- Ahmad, A., & Shah, M. (2019). The Impact of Workload on Employee Performance: An Empirical Study. *Journal of Management Research*, 11(2), 45-56.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74.
- Handoko, T. H. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal ekonomi Manajemen Akuntansi*.
- Handoko, T. H. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Industri Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 78-89.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nur Alam, F., & Apriadi, D. (2025). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan Hotel Sangga Buana*. Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA), 5(3). <https://doi.org/10.51903/jupea.v5i3.4266>
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal: 22.
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian sales PT X*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 10 (1), 39–56. <https://journal.ibs.ac.id/index.php/JEMP/article/view/526>
- Rafini, E. (2025). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis, 11 (1), 68–79. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3050>
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. & Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. 18th Edition. Pearson.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, R. (2020). *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan Jasa*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(4), 112-125.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tewal, B., Adolfina,, Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi* (1st ed.). CV Patra Media Grafindo. https://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf