

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI UNIT PRODUKSI

Haifa Denadifa Aghni¹, Dahlan Ramdhani²

Universitas Nasional Pasim, Bandung

haifa.aghni@gmail.com¹, fiyolamelia@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sugih Maju Berkah. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena ketidakseimbangan beban kerja dan tekanan psikologis yang dialami karyawan, yang diduga memengaruhi produktivitas dan hasil kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 159 karyawan divisi unit produksi CV Sugih Maju Berkah, dengan sampel sebanyak 62 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas kemudian dilakukan analisis regresi untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban kerja, stress kerja, kinerja karyawan

I. Pendahuluan

Lingkungan bisnis mengalami perubahan yang sangat cepat dan berkelanjutan sehingga para pelaku bisnis dituntut untuk merespon dengan cepat terhadap perubahan tersebut agar perusahaan tetap dapat bertahan dan mempertahankan tingkat daya saing yang tinggi. Untuk dapat bertahan dan memiliki daya saing yang tinggi, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan handal. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam konteks dunia kerja dikenal dengan sebutan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi, baik dalam sektor swasta maupun publik, mengandalkan sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama dalam operasional dan pencapaian target bisnis. Karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang

buruk dapat berdampak pada produktivitas, reputasi, dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi perhatian utama bagi para pemimpin organisasi.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019)

Setiap organisasi, baik dalam sektor swasta maupun publik, mengandalkan sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama dalam operasional dan pencapaian target bisnis. Karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat berdampak pada produktivitas, reputasi, dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi perhatian utama bagi para pemimpin organisasi.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

CV Sugih Maju Berkah merupakan spesialis penyedia jasa sublimasi printing, bordir komputer, laser cut dan konveksi yang berlokasi di Kota Cimahi dan Bandung, Jawa Barat. CV Sugih Maju Berkah sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Namun, dalam praktiknya, tuntutan dan ekspektasi perusahaan dengan kapasitas individu tidak seimbang. Karyawan merasa dituntut untuk mencapai target yang tinggi, namun tidak selalu disertai dengan pengaturan waktu kerja yang efektif, pembagian tugas yang proporsional, atau sistem evaluasi dan komunikasi yang jelas dari atasan. Dalam kondisi seperti ini, muncul perasaan kelelahan secara fisik maupun mental, kecemasan berlebih, hingga turunnya kinerja yang dibuktikan dengan hasil produksi tidak mencapai target.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan gangguan pada kondisi fisik ataupun mental individu, seperti merasa pusing, terganggunya sistem pencernaan, dan menjadi pribadi yang temperamental, sebaliknya, sedikitnya beban kerja juga dapat mengakibatkan munculnya dampak negatif pada individu, seperti munculnya kebosanan yang berujung pada berkurangnya tingkat konsentrasi pekerja (Nabawi, 2019), yang tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan operasional sebuah organisasi selaras dengan pernyataan dari Rolos (2018) yang mengatakan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Fenomena yang berkembang yang dapat diamati penulis terkait dengan kinerja karyawan di CV Sugih Maju Berkah adalah sebagai berikut:

1. Karyawan sering kali dihadapkan pada target pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, meskipun sarana dan bahan penunjang produksi belum sepenuhnya tersedia atau mencukupi.

2. Karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas fisik dan mental mereka, sehingga menimbulkan kelelahan, tekanan psikologis, serta penurunan kinerja.

3. Karyawan merasa tidak memiliki waktu kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian target produksi harian.

Dengan adanya fenomena-fenomena tersebut terlihat bahwa beban kerja yang sangat tinggi mempengaruhi tercapai atau tidaknya terhadap pemenuhan target. Sejalan dengan pendapat Sakti (2016), beban kerja dapat membuat karyawan mengalami stress kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan divisi unit produksi CV Sugih Maju Berkah
2. Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan divisi unit produksi CV Sugih Maju Berkah baik secara parsial maupun simultan.

II. Kajian Literatur

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Menurut Hutabarat (2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020).

Setiap perusahaan memiliki standar kerja yang harus dipenuhi oleh karyawannya. Namun, jika beban kerja tidak sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan usia karyawan, maka dapat menyebabkan stres dan mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penting bagi atasan untuk mempertimbangkan kemampuan karyawannya saat memberikan beban kerja agar kinerja maksimal dapat tercapai. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi stres.

Stress Kerja

Stres kerja sebagai kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Menurut Rivai (2018) stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja dapat berdampak menguntungkan dan merugikan, dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2013).

Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan pegawai dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. Bila tidak ada stres tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.

Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan tinggi. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena *understimulation*. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini, akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Coulter (2020) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Menurut Afandi (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2015) kinerja/performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja mencakup pencapaian hasil kerja atau prestasi yang diperoleh oleh individu atau kelompok individu dalam menjalankan tugas-tugasnya di dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, sedangkan kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

III. Metodologi

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode kuantitatif. Operasional suatu variabel menjelaskan apa yang dimaksud dengan variabel yang diteliti dan bagaimana variabel tersebut diukur atau diamati dalam konteks penelitian, tujuannya adalah mengonseptualisasikan variabel-variabel abstrak menjadi variabel-variabel yang konkrit dan terukur.

Dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan terdiri dari tiga variabel, yaitu beban

Operasional Variabel	Pengertian	Dimensi	Indikator	Skala	No Butir
Beban Kerja	Menurut Koesomowidjojo (2017) Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan.	Kondisi pekerjaan	1. Ketersediaan alat dan fasilitas kerja	Ordinal	1
			2. Tingkat kesulitan pekerjaan dengan kemampuan		2
			3. Keamanan dan keselamatan kerja		3
			4. Tingkat kebisingan dan gangguan lingkungan kerja		4
		Penggunaan waktu	1. Kesesuaian jam kerja dengan jenis pekerjaan		5
			2. Efisiensi penggunaan waktu kerja		6
		Target yang harus dicapai	1. Kesesuaian target dengan kapasitas karyawan		7
			2. Tingkat kesulitan target kerja		8
			3. Kejelasan target yang diberikan		9
Stres Kerja	Stres kerja sebagai kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017)	Waktu Kerja	1. Konsentrasi selama waktu bekerja	Ordinal	1
			2. Efisiensi waktu		2
			3. Ketepatan waktu		3
		Umpan Balik	1. Arahan atau evaluasi atas hasil kerja dari atasan		4
			2. Umpan balik diberikan secara jelas dan membangun		5
			3. Adanya Respon dari atasan atas hasil kerja		6
		Tanggung jawab	1. Bertanggung jawab atas hasil kerja dari atasan		7
			2. Komitmen pada tugas yang diberikan		8
			3. Kebebasan dalam mengambil Keputusan terkait pekerjaan		9
Kinerja	Menurut Robbins & Coulter (2020) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif.	Kualitas	1. Hasil kerja yang baik	Ordinal	1
			2. Penyelesaian pekerjaan		2
		Kuantitas	1. Tingkat pemenuhan target		3
			2. Ketepatan dalam bekerja		4
		Ketepatan waktu	1. Tidak menunda pekerjaan yang sudah dijadwalkan		5
			2. Menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan		6
		Efektivitas	1. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar		7
			2. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengurangi kualitas		8
		Kemandirian	1. Kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan kerja		9
			2. Inisiatif dalam menyelesaikan tugas		10
		Komitmen kerja	1. Motivasi untuk berkembang dan meningkatkan kinerja		11
			2. Kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan		12

kerja (X1) dan stres kerja (X2) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berikut merupakan operasional variabel dalam penelitian ini:

Sebelum analisis data, terlebih dahulu perlu dilakukan uji coba instrumen. Uji coba instrumen ini adalah untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Sejauh mana ketepatan instrumen yang akan digunakan sehingga instrumen tersebut layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

Skala pengukuran variabel merupakan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada penelitian ini responden diharuskan memilih salah satu jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing diberi skor tertentu.

IV. Hasil dan Pembahasan

Uji t

Menurut Ghozali (2016) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel independen lain yang dianggap konstan.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X1 dan X2 (variabel independen) secara parsial terhadap variabel Y (variabel dependen) adalah dengan melakukan uji t yang dibantu perangkat lunak SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.497	.015
	X1	-5.375	<.001
	X2	12.562	<.001

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t untuk variabel beban kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung = -5.375 dengan nilai signifikansi < 0.001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung < -t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji t untuk variabel stress kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung = 12.562 dengan nilai signifikansi < 0.001. Karena nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa: Stres kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Untuk pengujian pengaruh parsial digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H0 = Diduga bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sugih Maju Berkah

H3 = Diduga bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan CV. Sugih Maju Berkah.

Pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H3 diterima.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H0 diterima dan H3 ditolak

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X1 dan X2 (variabel independen) secara simultan terhadap variabel Y (variabel dependen) adalah dengan melakukan uji F yang dibantu perangkat lunak SPSS dengan hasil sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5980.954	2	2990.477	81.251	<.001 ^b
	Residual	2171.514	59	36.805		
	Total	8152.468	61			

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

Berdasarkan hasil uji F di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 81.251 dengan nilai signifikansi sebesar < 0.001 . Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 dan nilai F hitung jauh lebih besar dari F tabel ($81.251 > 3.15$), maka keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X1 dan X2) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y). Nilai yang digunakan untuk mengukur kontribusi tersebut adalah R Square (R^2), yang berkisar antara 0 hingga 1.

Menurut Sugiyono (2018) “untuk mencari pengaruh varians variabel dapat digunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan, dan selanjutnya dikalikan dengan 100%. Koefisien determinasi (penentu) dinyatakan dalam persen.”

Berikut adalah hasil uji yang ditampilkan dalam tabel:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.725	6.06674

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0.734, yang berarti bahwa angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,4% secara bersama-sama.

Sementara sisanya, yaitu 26,6% (100% - 73,4%), dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan sebagainya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar -5.375 dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar < 0.001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung lebih kecil dari -t tabel (-2.0017), sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin menurun pula tingkat kinerjanya. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat mengganggu efektivitas, konsentrasi, dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini selaras dengan teori Robbins (2006) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebihan merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan penurunan performa individu dalam bekerja. Kondisi ini juga konsisten dengan data kuesioner sebelumnya, di mana banyak responden menyatakan bahwa waktu kerja dan target cenderung kurang ideal.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 12.562 dengan nilai signifikansi < 0.001, yang juga jauh lebih kecil dari 0.05. Nilai t hitung ini jauh melebihi t tabel (2.0017),

sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam konteks penelitian ini, stres kerja yang dialami oleh karyawan justru berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini bisa dijelaskan dengan konsep eustress, yaitu stres yang bersifat positif dan memotivasi individu untuk bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, dan efisien. Dengan kata lain, tekanan yang dirasakan oleh karyawan masih berada dalam batas yang wajar dan justru menjadi pemicu untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Namun demikian, penting untuk dicatat bahwa meskipun stres kerja memiliki pengaruh positif, organisasi tetap harus memastikan bahwa tingkat stres tetap terkendali dan tidak berubah menjadi distress (stres yang merugikan), yang justru akan berdampak negatif terhadap kesehatan mental maupun performa karyawan.

Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F hitung sebesar 81,251 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar < 0.001 . Nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung jauh lebih besar dari nilai F tabel ($81,251 > 3,15$).

Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) divisi unit produksi pada CV Sugih Maju Berkah.

Artinya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tingkat beban kerja yang diberikan, serta tekanan kerja atau stres yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ketika beban kerja ditata secara proporsional dan stres kerja berada dalam batas wajar, maka karyawan akan lebih fokus, merasa tertantang secara positif, dan terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaik. Sebaliknya, jika beban kerja tidak terkelola dengan baik, maka dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja dan menciptakan sistem kerja yang mampu mengelola stres secara positif agar kinerja karyawan tetap optimal dan berkelanjutan.

V. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sugih Maju Berkah, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel beban kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -5.375

dan nilai signifikansi < 0.001 . Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerjanya cenderung mengalami penurunan. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta menghambat penyelesaian pekerjaan secara efisien dan tepat waktu.

2. Secara parsial, variabel stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 12.562 dan nilai signifikansi < 0.001 . Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja yang bersifat produktif atau eustress, dalam konteks ini justru mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, cepat, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
3. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar $81.251 > F$ tabel (3.15), dan nilai signifikansi sebesar < 0.001 . Dengan demikian, kedua variabel bebas yang diteliti secara bersama-sama mampu memengaruhi variasi yang terjadi pada kinerja karyawan di divisi unit produksi CV Sugih Maju Berkah.
4. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.734, dapat disimpulkan bahwa 73,4% variasi perubahan kinerja karyawan dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja. Adapun 26,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem reward dan punishment, serta faktor personal karyawan seperti motivasi dan kompetensi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan maupun penelitian lanjutan, antara lain:

1. Manajemen perusahaan perlu mengevaluasi sistem pembagian beban kerja agar lebih proporsional dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan. Penyesuaian beban kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan jumlah target harian, ketersediaan sumber daya produksi, dan waktu kerja yang realistis. Dengan demikian, risiko kelelahan dan penurunan performa dapat diminimalisasi.
2. Perusahaan disarankan untuk menciptakan manajemen stres yang sehat di lingkungan kerja. Meskipun stres kerja dalam batas tertentu terbukti meningkatkan kinerja, namun perusahaan tetap perlu memberikan dukungan psikologis dan komunikasi yang terbuka agar stres tidak berubah menjadi tekanan negatif (distress) yang justru merugikan karyawan.
3. Perlu adanya sistem monitoring dan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan, yang disertai dengan feedback yang konstruktif dari atasan. Evaluasi ini juga dapat membantu dalam mengidentifikasi dini jika terjadi penurunan performa akibat beban kerja yang tidak seimbang atau tekanan kerja yang berlebihan.
4. Penelitian ini hanya meneliti dua variabel yaitu beban kerja dan stres kerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, dan keseimbangan kehidupan kerja, guna mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2013). *Manajemen Pemasaran. Edisi I, BPFE-UGM*. Yogyakarta: Gujapati. 2001. Ekonometri.
- Hutabarat, J. (2017). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Koesomowidjojo, S.M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183
- Prawirosentono, S. (2015). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed., diterjemahkan oleh Benyamin Molan). Jakarta: PT Indeks.
- Rolos, J. R., Sambul, S., & Rumawa, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19-27.
- Sakti. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan Administrasi di Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 5, 1-15.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, .* Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara media.