

PENGARUH BEBAN KERJA & STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK NTT KANTOR PUSAT

*The Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance at
Bank NTT Head Office*

Deliana Labu Ledi^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} delianalabuledi@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarcesarlina@gmail.com, ^{d)} rolland fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat baik secara parsial maupun simultan. Jenis metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 78 karyawan sebagai sampel penelitian dengan Pagawai tetap di Bank NTT Kantor Pusat dan menggunakan rumus solvin. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan tetap pada Bank NTT Kantor Pusat. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda yang meliputi uji hipotesis (uji t dan uji F), dan uji koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank NTT Kantor Pusat, Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat. Hasil uji F Menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank NTT Kantor Pusat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kemampuan variabel beban kerja dan variabel stres kerja dalam menerapkan dan memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif cukup kuat.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Menurut Rulianti (2020) mengemukakan bahwa SDM merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, dan berfungsi atas dasar suatu dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robbins dan Coulter 2017). Dengan dalam organisasi, SDM harus dipandang sebagai aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2019). Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan, termasuk kepatuhan terhadap aturan, kualitas dan kuantitas output, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sutrisno (2019) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan etika. Dan Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan (Utami dkk, 2024).

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Sutrisno (2016). Perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Rivai (2018) Beban kerja diartikan sebagai sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Definisi ini menekankan pada aspek kuantitatif pekerjaan, yaitu volume tugas yang diberikan serta beban kerja ini mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang di miliki. Sunyoto, (2012) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Keterbatasan yang dimiliki karyawan menghambat tercapainya hasil kerja yang diharapkan, sehingga terdapat kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang memengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Selain itu stres juga merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2018). Stres dapat terjadi pada setiap individu atau manusia pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang dapat membuat kinerja karyawan menurun atau meningkat tergantung dari kemampuan karyawan dalam mengelola stresnya. Stres yang berdampak positif dapat menjadi sesuatu yang menyenangkan karena dapat memberikan semacam rangsangan dan motivasi untuk memecahkan suatu masalah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian setiap organisasi perlu memperhatikan beban kerja dan stres kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat, termasuk juga karyawan di Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang.

Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Timur (Bank NTT), adalah Bank milik pemerintah daerah yang berfokus pada pelayanan keuangan bagi masyarakat di wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan kantor pusat terletak di Jl. W.J. Lamentik, Oebufu, Oebobo, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan penelitian awal dalam bentuk wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu pegawai yang berada di Bank NTT pada hari senin tanggal 12 Mei 2025, diketahui bahwa karyawan sering

menghadapi beban kerja yang tinggi, terutama saat periode penutupan laporan keuangan bulanan atau tahunan. yaitu tugas seperti pengelolaan transaksi nasabah, verifikasi data, dan banyaknya target yang harus dicapai, dapat menyebabkan penumpukan pekerjaan. Maka tuntutan terhadap kinerja karyawan pun semakin meningkat. Karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan sistem baru, menangani meningkatnya beban kerja pada bagian divisi operasional saat awal bulan, ketika volume transaksi nasabah yang meningkat secara drastis. Pada periode ini, banyak nasabah datang untuk melakukan berbagai transaksi, seperti penarikan tunai, pembayaran gaji, setoran, hingga pembayaran tagihan. Situasi ini menciptakan lonjakan beban kerja secara signifikan dalam waktu yang singkat, serta tetap memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan ramah. Kondisi ini menyebabkan beban kerja meningkat, terutama pada unit-unit yang langsung bersentuhan dengan nasabah seperti *customer service*, dan analisis kredit. Sementara itu beberapa karyawan merasa ditekan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat juga mendapatkan tuntutan pelayanan cepat dan akurat yang menimbulkan tekanan psikologis maka hal ini membuat mental karyawan terkuras dan menimbulkan stres.

Berdasarkan tabel Kinerja karyawan Bank NTT mengalami fluktuasi selama 2021–2023. Pada tahun 2021, kinerja didominasi kategori *sangat baik* (75,48%), meskipun masih terdapat 6,45% karyawan berkinerja kurang baik akibat tekanan beban kerja. Tahun 2022 terjadi penurunan drastis, ditandai dengan kategori *sangat baik* sebesar 0%, yang mengindikasikan beban kerja dan stres kerja tidak terkelola secara optimal. Namun, pada tahun 2023 kinerja kembali meningkat dengan 64,45% kategori *sangat baik* dan 31,8% *baik*, menunjukkan adanya perbaikan pengelolaan beban kerja dan stres kerja. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, serta adanya peningkatan efektivitas strategi SDM pada tahun 2023.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015) Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Selanjutnya Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beban Kerja

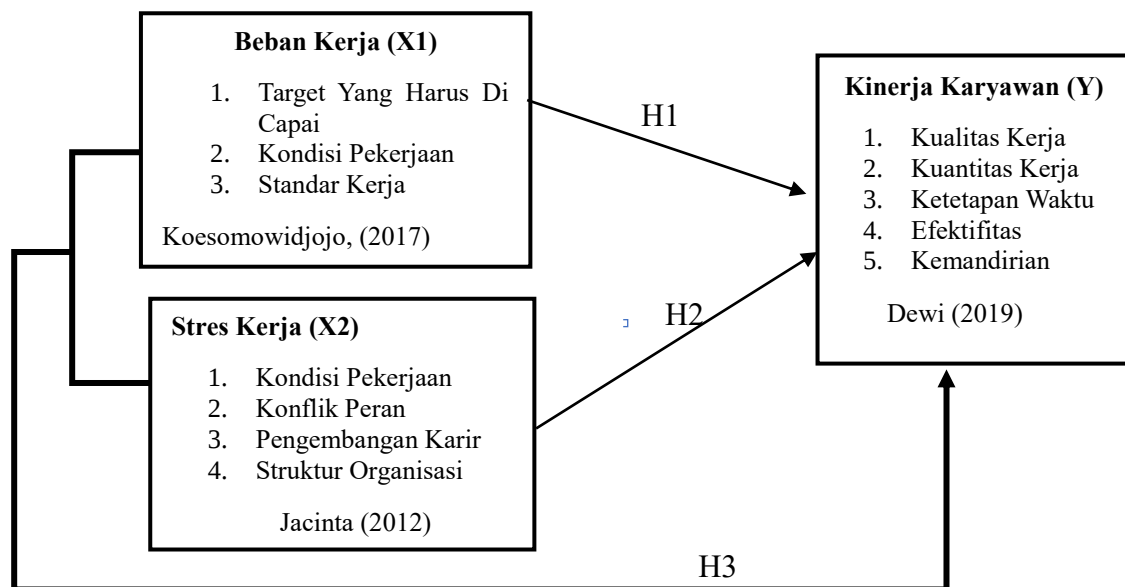
Beban kerja merupakan kapasitas fisik seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang dapat diterima seorang individu dan harus berimbang dengan kemampuan yang dimiliki baik secara psikologis maupun fisik karyawan tersebut terhadap beban kerja yang diberikan oleh perusahaan (Koesomowidjojo 2017). Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu

tertentu. Selain itu, Sugiyanto (2018) mengatakan bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas dengan sukses.

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012) stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, sehingga memengaruhi emosi, pola pikir, serta kondisi seorang karyawan dalam bekerja. Selain itu, Robbins dan Judge (2015) stres kerja merupakan bentuk tanggapan atau respon psikologis dari seseorang terhadap situasi yang penuh tekanan yang terjadi di lingkungan pekerjaan. Selanjutnya Fahmi (2016) Menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan di mana terdapat penekanan dalam diri dan jiwa seseorang yang melampaui batas kemampuan individu hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor di lingkungan kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan yang tinggi, atau kurangnya dukungan. Dengan menurut Robbins dan Judge (2012) stres kerja adalah respon adaptif individu terhadap stimulus eksternal yang bersifat menuntut atau melebihi kapasitas seseorang yang berasal dari pekerjaan atau lingkungan kerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank NTT kantor pusat kota Kupang
- H2: Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada Bank NTT kantor pusat kota Kupang.
- H3: Diduga beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank NTT kantor pusat kota Kupang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014), adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan mencakup data kualitatif dan kuantitatif yang saling melengkapi dalam memberikan pemahaman menyeluruh terhadap objek yang dikaji. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yang keduanya berperan penting dalam proses pengumpulan informasi dan pembentukan analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 4 metode yaitu kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 78 responden yang dipilih menggunakan rumus solvin, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), stres kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Setiap variabel diukur menggunakan skala Ordinal 1–5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang dilengkapi dengan uji validitas, reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja (X1), stres kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.521	1.502		37.627	.000		
	Beban Kerja	-.543	.158	-.433	-3.446	.001	.411	2.434
	Stres Kerja	-.298	.114	-.328	-2.606	.011	.411	2.434

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 27

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 56.521 - 0.543 X_1 - 0.298 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukan bahwa:

1. Konstanta (α) sebesar 56,521 artinya apabila variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) bernilai tetap atau sama dengan nol, maka nilai dasar kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 56.521 poin

2. Koefisien regresi beban kerja (β_1) sebesar -0,543, menunjukkan bahwa apabila beban kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 poin, sementara stres kerja (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,543 poin.
3. Koefisien regresi stres kerja (β_2) = -0,298, menunjukkan bahwa apabila stres kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 poin, sementara beban kerja (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,298 poin.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menganalisis besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.521	1.502		37.627	.000		
	Beban Kerja	-.543	.158	-.433	-3.446	.001	.411	2.434
	Stres Kerja	-.298	.114	-.328	-2.606	.011	.411	2.434

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 nilai t-hitung (-3.446) > t-tabel (-1,992) dan nilai signifikansi (0,001) < alpha (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Secara parsial, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat. Dan variabel X_2 nilai t-hitung (-2.606) > t-tabel (-1,992) dan nilai signifikansi (0,011) < alpha (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, secara parsial, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.297	2	367.649	39.499	.000 ^b
	Residual	698.087	75	9.308		
	Total	1433.385	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung (39.499) > F-tabel (3,12) dan signifikansi (0,001) < alpha (0,05) atau F-hitung > F-tabel dan $\rho < \alpha$. Hal ini berarti variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable independen terhadap variable dependen yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Analilis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.500	3.051

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,513 atau 51,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan mampu menjelaskan 51,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan 48,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R Square sebesar 0,513 mengindikasikan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan kinerja karyawan berada pada kategori moderat atau cukup kuat.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif Variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian, yaitu variabel beban kerja sebagai variabel independen (X1), variabel stres kerja sebagai variabel independen (X2), dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan pada Bank NTT Kantor Pusat dengan jumlah responden sebanyak 78 karyawan tetap.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel beban kerja, diperoleh nilai capaian yang berada pada kategori penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan Bank NTT secara umum berada pada tingkat tinggi, terutama dalam aspek beban waktu dan beban usaha mental yang memerlukan perhatian khusus dari manajemen. Temuan ini sejalan dengan pendapat Tarwaka (2014) yang menyatakan bahwa beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi terhadap pekerjaan. Dengan demikian, capaian beban kerja yang tinggi mengindikasikan adanya interaksi kompleks dalam lingkungan kerja Bank NTT. Indikator beban kerja yang dipakai pada Bank NTT Kantor Pusat yaitu target kerja, kondisi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja, diperoleh nilai capaian yang berada pada kategori penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Bank NTT mengalami tingkat stres kerja yang cukup signifikan. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai capaian yang berada pada kategori penilaian tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan Bank NTT sudah baik, dengan kualitas kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank NTT Kantor Pusat.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat. Secara statistik bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin menurun kinerja mereka, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Sutrisno (2019), kinerja karyawan akan optimal apabila beban kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan mental. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, menurunnya konsentrasi, dan meningkatnya tekanan psikologis, sehingga kinerja menurun. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan dan menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya mengurangi efektivitas karyawan Robbins & Judge (2017).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Uspupu et al. (2025) dan Widiarti dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar pula tekanan yang dialami sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja.

Hasil diatas dapat dipahami bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat yang berarti beban kerja yang diberikan cukup tinggi sehingga menyebabkan kurangnya kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima yaitu beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat. Jadi Jika beban kerja terlalu berat, maka energi, waktu, dan kemampuan karyawan menjadi tidak seimbang, sehingga kinerja menurun. Namun, jika beban kerja sesuai dengan kapasitas dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, maka karyawan dapat bekerja dengan efektif, produktif, dan menunjukkan kinerja optimal.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank NTT Kantor Pusat.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat. Secara statistik bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa stres tidak selalu berdampak negatif; stres yang terkelola dengan baik (*eustress*) dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja yang efektif melalui struktur organisasi yang jelas, pembagian beban kerja yang proporsional, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat Kupang.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putri dkk. (2024) dan Ello dkk. (2024) yang membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil di atas dapat dipahami bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat, yang berarti kondisi psikologis dan tekanan yang dialami karyawan berada pada tingkat yang cukup tinggi sehingga menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis II diterima, yaitu stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat. Jadi jika tingkat stres terlalu tinggi, maka kondisi mental, fokus, dan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif akan terganggu sehingga kinerja menurun. Namun, apabila stres berada pada tingkat yang wajar dan didukung oleh manajemen serta lingkungan kerja yang baik, karyawan justru dapat bekerja dengan lebih optimal, produktif, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank NTT Kantor Pusat.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2), diperoleh bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank NTT Kantor Pusat. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak hanya memberikan pengaruh secara parsial, tetapi juga secara kolektif memiliki kontribusi penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa Karyawan yang memiliki beban kerja tinggi cenderung mengalami stres kerja, terutama apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dan waktu yang dimiliki.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Widiyanti dkk (2023) yang membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ di Bandung Jawa Barat serta beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap stres kerja. Penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka tingkat stres kerja juga akan meningkat dan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan variabel mediasi yang menghubungkan antara beban kerja dan hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Bank NTT Kantor Pusat Kota, dengan menguji variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi yang diperoleh menunjukkan bahwa kemampuan beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi perubahan pada kinerja karyawan relatif cukup kuat. Namun demikian, kontribusi tersebut belum sepenuhnya menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja. Masih terdapat hampir sebagian lainnya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti keahlian dan kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan Kasmir (2021) dan lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi Sutrisno (2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat. Organisasi perlu mengelola beban kerja karyawan agar sesuai dengan kapasitas individu dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga tingkat stres dapat ditekan dan kinerja karyawan tetap optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank NTT Kantor Pusat mengenai *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan nilai rentang skor menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi.
2. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka kinerja karyawan cenderung menurun.
3. Hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan semakin menurun.
4. Hasil uji simultan (uji F) membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank NTT Kantor Pusat. Namun, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,513, kemampuan kedua variabel ini dalam menjelaskan kinerja karyawan hanya sebesar 51,3%, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Bank NTT Kantor Pusat
Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, maka pihak manajemen sebaiknya melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab yang lebih proposional sesuai kemampuan, jabatan, dan kapasitas masing-masing karyawan. Pengaturan ini penting agar karyawan tidak mengalami kelelahan berlebih yang dapat menurunkan kinerja karyawan dan juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, misalnya dengan memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta menyediakan kegiatan seperti pelatihan manajemen stres serta mengingat pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja hanya sebesar 51,3%, maka manajemen perlu memperhatikan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja, seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2023). *Manajemen beban kerja dan lingkungan kerja*. Pustaka Cendekia Utama.
Dewi, R. (2019). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Mitra Wacana Media.

- Ello, R., Nursiani, N. P., Dhae, Y., & Fanggidae, R. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan. *GLORY Jurnal Ekonomi*, 5(2). <https://doi.org/10.35508/glory.v5i2.13320>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2013). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawan. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hima. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Mandiri.
- Jacinta. (2012). *Manajemen stres kerja*. Grasindo.
- Janie, R. (2012). *Statistik deskriptif untuk penelitian sosial*. Pustaka Pelajar.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017a). *Manajemen sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017b). *Manajemen sumber daya manusia*. ANDI.
- Lisnayetti, & Hasanbasri. (2012). *Manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Universitas Negeri Padang Press.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, A. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. Alfabeta.
- Prayogi, A., & Siregar, R. (2018). *Stres kerja dan kinerja karyawan: Teori dan praktik*. Salemba Empat.
- Putri, S., Fanggidae, R., Kurniawati, M., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Pelindo) Pelabuhan Tenau, Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(2), 445–455. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i2.13386>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Riyanto, S., & Hatmawan, H. W. (2020). *Metode penelitian kuantitatif: Penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan, dan eksperimen*. Media Nusa Creative.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management* (13th ed.). Pearson Education.
- Rulianti, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen kinerja*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinaga, R. (2020). *Manajemen kinerja dan perilaku organisasi*. Pustaka Media.
- Sri Langgeng Ratnasari. (2019). Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Utama Sukses.

- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Uspupu, M., Nursiani, N. P., Dhae, Y., & Fanggidae, R. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank NTT Kantor Pusat Kota Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(1), 23–31.
<https://doi.org/10.70581/glory.v6i1.16807>
- Utami, S. N., Syafwandi, S., & Yulasmi, Y. (2024). *Manajemen kinerja karyawan: Teori dan praktik*. Jakarta.
- Vanchapo. (2020). *Manajemen beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92.
<https://www.researchgate.net/publication/376178473>