

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KSP CREDIT UNION SERVIAM PENFUI

*The Effect Of Workload And Work Stress On Employee Performance at PT. KSP credit union serviam penfui*

Novrid Risaldi Lopo<sup>1,a)</sup>, Ronald P. C. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Clarce S. Maak<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [novridrisaldi@gmail.com](mailto:novridrisaldi@gmail.com), <sup>b)</sup> [ronald.fanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:ronald.fanggidae@staf.undana.ac.id),  
<sup>c)</sup> [clarce.maak@staf.undana.ac.id](mailto:clarce.maak@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [niputu.nursini@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nursini@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Kantor Cabang Penfui baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 35 orang karyawan yang di ambil menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Serviam Kantor Cabang Penfui. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 85,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Ksp Credit Union Serviam Kantor Cabang Penfui

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal utama dalam keberhasilan organisasi karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan organisasi. Kualitas SDM yang tercermin melalui kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada organisasi jasa keuangan yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan, keterampilan, dan ketahanan kerja yang tinggi. Namun, tuntutan kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan beban kerja berlebih dan stres kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sedangkan stres kerja berpotensi menurunkan produktivitas, konsentrasi, dan kualitas pelayanan.

PT. KSP Credit Union Serviam Penfui sebagai lembaga keuangan yang bergerak di bidang simpan pinjam dituntut untuk memberikan pelayanan optimal kepada anggotanya. Data

kinerja karyawan periode 2022–2024 menunjukkan adanya peningkatan kinerja, namun masih didominasi oleh kategori “Cukup” serta adanya karyawan dengan kinerja “Kurang Baik” dan “Tidak Baik”. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang berpotensi berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja. Hasil wawancara awal juga menunjukkan bahwa karyawan menghadapi tekanan target kerja yang tinggi serta tekanan dari nasabah, yang memicu stres kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. KSP Credit Union Serviam Penfui guna memperoleh dasar perumusan strategi peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

## KAJIAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Menurut Hamdiah (2016) Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Definisi ini menggarisbawahi pentingnya standar sebagai tolok ukur. Menurut Siagian (2017) kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur (SOP), kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Desler (2013) kinerja stres tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Ia menggarisbawahi bahwa kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan kontribusi ekonomi. Definisi ini menekankan pada output atau hasil yang konkret dari pekerjaan seorang karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan tiga indikator utama:

1. Kualitas (*Quality*).
2. Kuantitas (*Quantity*).
3. Efektivitas (*Effectiveness*).

### Beban Kerja

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Definisi ini menekankan pada tugas yang harus diselesaikan dalam batasan waktu tertentu, menyiratkan adanya tuntutan waktu yang menjadi bagian dari beban kerja Munandar (2013). Mereka mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan (*overload*) atau terlalu sedikit (*underload*) dapat memengaruhi kepuasan kerja, kinerja, dan kesejahteraan karyawan.

Koesomowidjojo, (2017) menyebutkan ada beberapa indikator yang menjadi ukuran beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan.
2. Penggunaan Waktu Kerja.
3. Target Yang Harus Dicapai.

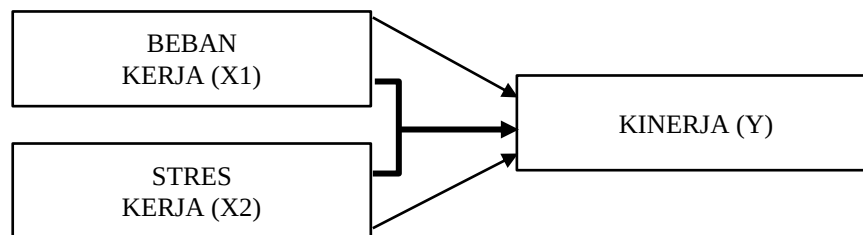
## Stres Kerja

Robbins & Judge (2017) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan individu tersebut, dan di mana hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Dalam konteks kerja, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya. Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut (Robbins & Judge, 2017), ada tiga kategori umum sebagai konsekuensi dari stres yaitu:

1. Sikap Pimpinan
2. Peralatan Kerja
3. Kondisi Lingkungan Kerja

## Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KSP Credit Union Serviam Penfui.
- H2 : Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KSP Credit Union Serviam Penfui.
- H3 : Diduga beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. karyawan PT. KSP Credit Union Serviam Penfui.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 35 karyawan PT. KSP Credit Union Serviam Penfui dengan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data

dilakukan dengan regresi linier berganda, yang didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Nilai tabel ditentukan melalui rumus  $df = N - 2$ , maka diperoleh perhitungan  $df = 35 - 2 = 33$ . Nilai  $df$  sebesar 33 = 0,338 dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Sebuah pernyataan atau pertanyaan dianggap valid jika  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel atau nilai signifikan kurang dari 0,05.

**Tabel 1.**  
Hasil Uji Validitas

| Variabel         | No Item | r Hitung | r Tabel      | Keterangan |
|------------------|---------|----------|--------------|------------|
| Beban Kerja      | X1.1    | 0,513    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | X1.2    | 0,519    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | X1.3    | 0,631    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | X1.4    | 0,531    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | X1.5    | 0,763    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | X1.6    | 0,707    | $\geq 0,338$ | Valid      |
| Stres Kerja      | X2.1    | 0,519    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | X2.2    | 0,827    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | X2.3    | 0,871    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | X2.4    | 0,849    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | X2.5    | 0,421    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | X2.6    | 0,719    | $\geq 0,338$ | Valid      |
| Kinerja Karyawan | Y.1     | 0,895    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | Y.2     | 0,942    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | Y.3     | 0,934    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | Y.4     | 0,934    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | Y.5     | 0,942    | $\geq 0,338$ | Valid      |
|                  | Y.6     | 0,942    | $\geq 0,338$ | Valid      |

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1. diatas dapat disimpulkan bahwa item tiap variabel dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

### Uji Realibilitas

Jika nilai *Cronbach alpha* variabel lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut dianggap dapat diandalkan.

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Realibilitas

| Variabel             | Cronbach's Alpha | Kriteria   | Kriteria |
|----------------------|------------------|------------|----------|
| Beban Kerja (X1)     | 0,668            | $\geq 0,6$ | Reliabel |
| Stres Kerja (X2)     | 0,808            | $\geq 0,6$ | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,969            | $\geq 0,6$ | Reliabel |

Sumber : Data Primer diolah 2025

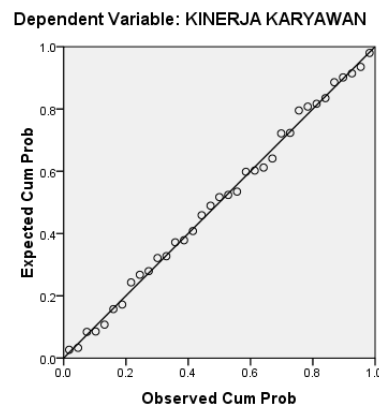
Berdasarkan Tabel 2. diatas dapat disimpulkan bahwa tiap variabel dinyatakan reliabel, karena nilai dari Cronbach's Alpha > 0,60.

### Uji Normalitas

Riyanto dan Hatmawan (2020) menafsirkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal dalam model regresi.

Hasil pada uji normalitas diharuskan memiliki distribusi normal dikarenakan untuk uji t dan uji F memperkirakan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer, Diolah (2025)

### Gambar 2

#### Hasil Uji Normalitas

Dari gambar hasil pengujian normalitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang terdapat pada setiap variabel independen dan variabel dependen terdistribusi secara normal karena persebaran data mengikuti garis P-Plot, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:139) digunakan untuk menguji sebuah model regresi mengenai ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel 3.

#### Hasil Uji Multikolenieritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

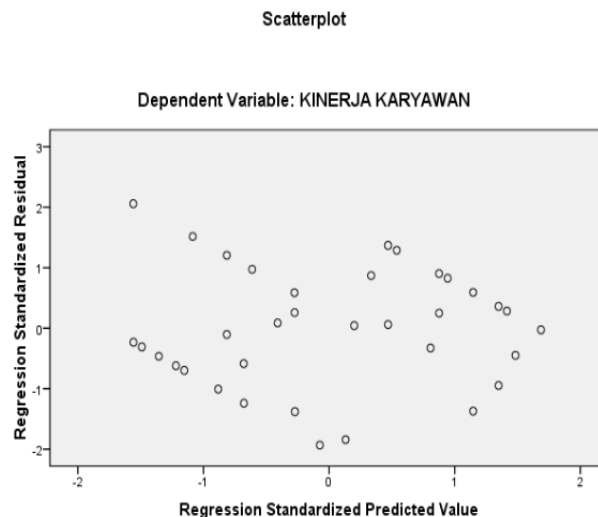
| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)  | 50.931                      | 4.040      |                           | 12.606 | .000 |                         |       |
|       | Beban Kerja | -.473                       | .162       | -.377                     | -2.916 | .006 | .780                    | 1.282 |
|       | Stres Kerja | -.712                       | .181       | -.510                     | -3.941 | .000 | .780                    | 1.282 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3. di atas, menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas yang dimana nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, maka mendapatkan hasil dimana tidak terjadinya multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:139) bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain.



**Gambar 3**

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output di atas menggambarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, dimana titik-titik tersebar tanpa adanya pola yang jelas di bagian atas dan di bagian bawah angka 0 pada sumbu Y. Dimana hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini atau memenuhi syarat uji heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.**

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)  | 50.931                      | 4.040      |                           | 12.606 | .000 |
|       | Beban Kerja | -.473                       | .162       | -.377                     | -2.916 | .006 |
|       | Stres Kerja | -.712                       | .181       | -.510                     | -3.941 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 22, 2025

Hasil Tabel 4, menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 50,931 + (-0,473) X_1 + (-0,712) X_2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, nilai konstanta (a) sebesar 50,931, yang berarti bahwa apabila nilai variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 50,931 poin. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel tersebut, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar yang cukup tinggi.
2. Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar  $-0,473$ . Artinya, apabila beban kerja meningkat 1 poin sementara stres kerja tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,473 poin. Nilai koefisien negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat kinerja mereka akan semakin menurun.
3. Variabel stres kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar  $-0,712$ . Artinya, apabila stres kerja meningkat 1 poin sementara beban kerja tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,712 poin. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja, karena tekanan psikologis yang tinggi dapat menghambat efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

### Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Parsial

|       |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)  | 50.931                      | 4.040      |                           | 12.606 | .000 |                         |       |
|       | Beban Kerja | -.473                       | .162       | -.377                     | -2.916 | .006 | .780                    | 1.282 |
|       | Stres Kerja | -.712                       | .181       | -.510                     | -3.941 | .000 | .780                    | 1.282 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Uji t pada Koperasi Credit Union Serviam Kupang menunjukkan dua hipotesis utama tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk hipotesis pertama,  $H_0$  menetapkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan  $H_a$  menyatakan sebaliknya. Dari tabel, t hitung untuk beban kerja adalah  $-2,916$  dengan nilai signifikansi 0,006. Menggunakan tingkat signifikansi 0,05, t tabel sebesar 2,034. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Untuk hipotesis kedua,  $H_0$  menyatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan  $H_a$  menyatakan sebaliknya. T hitung untuk stres kerja adalah  $-3,941$  dengan nilai Sig 0,000. Dengan t tabel yang sama, karena t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa stres kerja juga berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

**Tabel 6.**  
Hasil Uji Simultan  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 417.609        | 2  | 208.804     | 22.320 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 299.363        | 32 | 9.355       |        |                   |
|       | Total      | 716.971        | 34 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

*Sumber: Data Primer diolah (2025)*

Uji F dilakukan untuk menentukan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Credit Union Serviam Kupang. Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan. Nilai F hitung adalah 22,320 dengan signifikansi 0,000. Nilai F tabel adalah 3,295. Kriteria pengujian menyatakan  $H_0$  ditolak jika F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel. Karena F hitung (22,320) lebih besar dari F tabel (3,295) dan nilai Sig (0,000) kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

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

**Tabel 7.**  
Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .763 <sup>a</sup> | .582     | .556              | 3.05861                    |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data Primer diolah (2025)*

Nilai *Adjusted R Square* dalam Tabel diatas adalah 0,582, yang menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berkontribusi 58,2% terhadap kinerja karyawan (Y). Sisa 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang kuat dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Koperasi Credit Union Serviam Kupang.



### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KSP Credit Union Serviam Penfui. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar -2,916 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Koefisien regresi sebesar -0,473 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,473 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga memengaruhi kinerja. Pendapat tersebut diperkuat oleh Munandar (2013) yang menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2021) dan Nurhasanah et al. (2022) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pembagian beban kerja secara proporsional agar karyawan mampu bekerja secara optimal dan mempertahankan kinerja yang tinggi.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KSP Credit Union Serviam Penfui. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar -3,941 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima. Koefisien regresi sebesar -0,712 menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,712 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan mengalami penurunan konsentrasi, motivasi, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Luthans (2017) juga menyatakan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik akan mengurangi efektivitas individu dalam melaksanakan tugasnya. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Permatasari dan Prasetyo (2018) serta Putri (2024) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan stres kerja melalui komunikasi yang baik, dukungan pimpinan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

### **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KSP Credit Union Serviam Penfui. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 22,320 yang lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 3,295 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,582 menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mampu menjelaskan sebesar 58,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa

kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang secara bersama-sama memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tekanan kerja yang berkepanjangan akan berdampak pada menurunnya produktivitas individu dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Jalil (2019), Indrayana dan Putra (2024), serta Ruslan (2023) yang menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional sekaligus meminimalkan sumber-sumber stres kerja agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada kebijakan organisasi dalam mengatur beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KSP Credit Union Serviam Penfui, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. KSP Credit Union Serviam Penfui memiliki tingkat beban kerja dan tekanan pekerjaan yang tinggi, namun tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan menurun. Hal ini terjadi karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak pada menurunnya efektivitas dan hasil kerja.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerjanya. Tekanan dari atasan, target kerja yang tinggi, serta interaksi dengan nasabah yang menimbulkan tekanan emosional dapat menjadi penyebab utama turunya kinerja.
4. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KSP Credit Union Serviam Penfui. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara beban kerja yang berlebihan dan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan. Hasil ini diperkuat oleh uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja tergolong relatif kuat.

### **Saran**

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, maka rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. KSP Credit Union Serviam Penfui. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, diharapkan pihak manajemen PT. KSP Credit Union Serviam Penfui dapat mengatur kembali pembagian beban kerja secara lebih proporsional agar tidak

menimbulkan kelelahan fisik maupun mental pada karyawan. Pimpinan perlu memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab disesuaikan dengan kemampuan, waktu kerja, dan kapasitas individu.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi. Disarankan pula untuk meneliti lebih mendalam indikator-indikator yang dalam penelitian ini masih menunjukkan tekanan tinggi, seperti target kerja, sikap pimpinan, dan kondisi lingkungan kerja, agar dapat ditemukan strategi manajerial yang lebih efektif dalam mengurangi stres dan meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR ISI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andhani, A. R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap beban kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223–1233.
- Andriani, A., et al. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Aryanti, R. (2014). *Kinerja karyawan: Faktor penentu dan pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen*. BP Undip.
- Gawron, V. J. (2016). Workload measurement: A review of recent progress. *Human Factors*, 58(7), 1039–1047.
- Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (1993). *Organisasi: Perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Greenberg, J. (2018). *Comprehensive stress management* (15th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Gultom, S. (2014). *Kinerja karyawan dan faktor yang memengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamdiyah, N. (2016). Kinerja karyawan: Definisi dan indikator. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 22–34.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrayana, D., & Putra, F. (2024). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja*.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik deskriptif dan regresi linier berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (2008). *Psikologi industri dan organisasi modern* (Edisi ke-2, terj. Pudjaatmaka & Meitasari). Jakarta: Arcan.
- Keraf, Y. (2024). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bank. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 88–97.

- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lisnayetti, & Hasanbasri, M. (2006). Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), 14–22.
- Luthans, F. (2017). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Moelyono, M. (2005). *Produktivitas kerja: Konsep, teori, dan implementasi*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Munandar, A. S. (2013). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 87–95. <https://doi.org/10.36555/almana.v2i1.126>
- Putri, R. (2021). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Studi pada KUD Pakis). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 155–166.
- Putri, S. K. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Pelindo) Pelabuhan Tenau, Kupang. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 9(1), 33–45.
- Qomariah, N. (2019). *Kinerja karyawan: Konsep dan pengukuran*. Malang: UB Press.
- Rahmatania, P. (2021). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 178–190.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UB Press.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke- 2). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizky, E. (2024). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan peneruslan*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Ruslan, S. R. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Nusantara Electric). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi*, 12(2), 201–213.
- Safitri, I., & Astutik, N. (2019). Stres kerja dan pengaruhnya terhadap perilaku organisasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(1), 12–23.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silitonga, M. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 44–52.
- Supriadi. (2023). *Teori organisasi modern: Konsep dan praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. (2023). *Manajemen sumber daya manusia kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, & Priansa, D. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Syafril, R. (2019). Uji asumsi klasik dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Statistika dan Ekonomi*, 7(2), 59–68.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uspupu, M. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bank BUMN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 112