

Manajemen Beban Kerja dan Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT X

Anida Salsabila, Aam Rachmat Mulyana

Program Studi Manajemen Universitas Jenderal Achmad Yani

*Correspondence: anidasalsabila_20p190@mn.unjani.ac.id

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti berbagai aspek dari fenomena stres dan beban kerja mempengaruhi kinerja produksi di PT X. Penelitian yang diterapkan yaitu menggunakan Metode kuantitatif dan analisis teknikal digunakan dalam penelitian ini melibatkan 63 karyawan bagian produksi sebagai responden. Hasil perhitungan menunjukkan adanya hubungan tugas pekerjaan dan performa karyawan, sedangkan tekanan pada kerja tidak berpengaruh. Peningkatan tugas bekerja mengakibatkan kinerja jadi buruk. Pada akhirnya, penelitian ini menekankan pentingnya mempertimbangkan bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai, karena hal tersebut merupakan faktor krusial dalam keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Kata kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT.

This research aims to explore various aspects of the phenomenon. of workload and job-related stress impacting the performance of production employees at company X is examined. The research, conducted using a quantitative method and multiple analysis techniques, involved 63 production employees as respondents. The partial research results indicate that workload Detrimenally impacts employee performance, whereas work stress Does not produce a notable influence. This suggests that increasing workload negatively impacts employee performance. Ultimately, This study emphasizes the importance of taking into account the influence of workload on employee performance, As it plays a critical role in determining whether a company succeeds or fails.

Keywords: Workload, Work Stress, Staff productivity

PENDAHULUAN

Pasca wabah pandemic Covid-19 yang melanda negeri ini empat tahun terakhir lalu, banyak perubahan yang terjadi baik dari perilaku maupun gaya hidup masyarakat, dimana masyarakat sekarang lebih menginginkan kepraktisan. Dari perubahan yang terjadi dapat mendorong pertumbuhan bisnis *e-commerce*, produk *startup* makanan, hingga makanan beku (*frozen food*) yang menambah permintaan produk kemasan. Dunia industry Indonesia termasuk negara dengan tingkat pertumbuhan pasar kemasan tercepat dengan jenis kemasan yang paling menguasai industri kemasan secara global adalah kemasan plastik, yaitu *rigid plastic* dan *flexible plastic*.

Tabel 1.1. Data Persentase Karyawan Bagian Produksi PT X Yang Memerlukan Training dan Tes Ulang

Training dan Tes ulang	Jumlah karyawan	Persentase
Tidak perlu	102	61,8%
Perlu	63	38,2%
Jumlah	165	100%

Sumber: PT X, Diolah Kembali, Tahun 2023.

Tabel di atas menunjukkan bahwa 38,2% karyawan PT X memerlukan pelatihan dan tes ulang. Karyawan menerima pelatihan ulang untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengoptimalkan efisiensi operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, terlalu banyak pekerjaan dapat menyebabkan *overload* dan

keterlambatan karyawan. Sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memahami beban kerja karena merupakan faktor yang langsung berhubungan dengan karyawan.

Menurut Sofiana et al., (2020) beban kerja mengacu pada serangkaian tugas tertentu yang diharapkan dilakukan oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai pegawai. Sedangkan beban kerja yang dikatakan Koesomowidjojo (2017:21) mencakup semua jenis pekerjaan yang harus selesai pada waktu yang disediakan. Kinerja karyawan telah menjadi subjek penelitian mengenai dampak stres kerja salah satunya oleh Putri (2022) dan menurut Sulastri & Onsardi (2020). ditemukan tekanan kerja berlebih memiliki dampak buruk yang signifikan menghambat dan menurunkan performa karyawan.

Menurut Hasibuan (2018:200), stres kerja ialah jenis tekanan yang berdampak pada perasaan, proses kognitif, dan Kesehatan fisik. Sedangkan menurut Knutson et al., (2017) stres pada dasarnya berasal dari reaksi emosional seseorang yang kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Jika stres tidak dikelola dengan baik, seseorang mungkin kurang mampu berinteraksi dengan orang lain. Hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 63 karyawan PT X menunjukkan bahwa 46% dari responden mengatakan bahwa mereka mendapatkan tekanan dari atasan dan tanggung jawab yang mereka berikan membuat mereka tertekan, dan 42,9% mengatakan bahwa mereka diberi banyak tugas yang tidak dapat mereka selesaikan dalam satu hari kerja biasa. Ketika bisnis bersaing semakin ketat, mereka harus memperbaiki setiap aspek bisnis mereka agar dapat bertahan. Penelitian terdahulu mengenai stres kerja juga dilakukan oleh Santoso (2022) Stres kerja berdampak terhadap perusahaan yang berakibat merugikan pada penurunan kinerja karyawan, dimana penelitian ini konsisten dengan melibatkan temuan dari Heriyanto & Handayani (2022) dan Rindorindo et al. (2019).

METODE

Peneliti menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengukuran *Semantic Differential*, dan data dikumpulkan berdasarkan kuesioner dan wawancara. Populasi dalam studi ini mencakup semua staff yang ditempatkan di unit divisi produksi PT X, sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan syarat tertentu. Karyawan yang menjadi fokus analisis adalah yang sudah berpengalaman bekerja untuk masa dua tahun dan merupakan karyawan dengan status tetap, dengan karakteristik responden tersebut di dapatkan sampel sebanyak 63 orang tetapi yang mengisi kuesioner hanya 50 orang. Alat ukur diuji validitas dan reliabilitasnya, dan data diolah menggunakan metode tertentu menggunakan *editing, coding, tabulating*, dan *verificasion* kemudian menggunakan uji asumsi klasik dengan program SPSS, lalu data dianalisis dengan analisis deskriptif dan asosiatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KETERANGAN
X1.1	0,776	0,2403	VALID
X1.2	0,773		VALID
X1.3	0,721		VALID
X1.4	0,747		VALID
X1.5	0,778		VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2024

Pada pengujian kevalidan ini data X1 ditunjukkan melalui aspek nilai r_{hitung} yang diperoleh dari korelasi koefisien *product moment*. Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, diketahui semua pernyataan pada kuesioner dikategorikan valid karena semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2403). Hal ini berarti alat untuk ekstraksi data yang digunakan memungkinkan untuk memutuskan apa yang perlu diukur.

PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KETERANGAN
X2.1	0,907	0,2403	VALID
X2.2	0,917		VALID
X2.3	0,753		VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2024

Uji validitas X2 menunjukkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dari korelasi koefisien *product moment*. Melalui informasi tabel di atas, semua pernyataan yang diajukan valid secara kategoris, sebab nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} (0,2403). Artinya alat dalam pengukuran ini membantu dalam menentukan apa yang harus diukur dengan tepat.

PERNYATAAN	r_{hitung}	r_{tabel}	KETERANGAN
Y2	0,807	0,2403	VALID
Y6	0,908		VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2024

Selanjutnya, hasil uji validitas Y ditampilkan melalui nilai r_{hitung} dari perolehan korelasi koefisien *product moment*. Melalui keterangan tabel tersebut karena semua pernyataan dalam kategori spesifiknya lebih besa dari r_{tabel} , maka semua valid. Hal ini berarti instrumen pengukur yang digunakan untuk mengekstrak data mampu menentukan pengukuran mana yang diperlukan.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2024

Dari uji tersebut dapat diketahui angka *Cronbach's Alpha* yang terlihat di tabel *Reliability Statistic*. Terlihat data nilai *Cronbach's Alpha* dari X1 dinyatakan $0,814 > 0,60$, dengan demikian disebut reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	3

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2024

Guna menguji reliabilitas kuesioner dapat dilakukan dengan membandingkan angka *Cronbach's Alpha* yang tercatat pada tabel *Reliability Statistic*. Nilai *Cronbach's Alpha* X2 sebesar $0,821 > 0,60$ dinyatakan reliabel.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.628	2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2024

Untuk menguji reliabilitas kuesioner dapat diidentifikasi dari angka *Cronbach's Alpha* yang tercantum di tabel *Reliability Statistic*. Angka menunjukkan *Cronbach's Alpha* untuk Y sebesar $0.628 > 0.60$, mak disebut reliabel.

Uji Presuposisi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42470688
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.078
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.736
Asymp. Sig. (2-tailed)		.651
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2024

Pengujian distribusi normal dua variabel mengindikasikan distribusi data yang normal dengan signifikansi $0,651 > 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.569	1.756
	TOTAL_X2	.569	1.756

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2024

Pengujian multikolinieritas nilai X1 dan X2 kepada Y mempunyai nilai *tolerance* bernilai 0,569 > 0,10 lalu nilai VIF bernilai 1,756 < 10. Ini berarti nol fenomena multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.198	.465		2.574	.013
	Beban_Kerja	-.024	.036	-.129	-.671	.506
	Stres_Kerja	.036	.055	.125	.651	.518

a. Dependent Variable: Res2

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2024

Hasil pengujian heteroskedastisitas memperlihatkan nilai signifikan di atas 0,05, dengan nilai terhadap tekanan pekerjaan senilai 0,506 dan tekanan stres pekerjaan sebesar 0,518. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain tidak terjadi kesamaan varians dan residual antar pengamatan.

Uji Hipotesa

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.337	.658		12.668	.000
BEBAN KERJA	-.158	.051	-.563	-3.097	.003
STRES_KERJA	.087	.087	.182	1.000	.322

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2024

1. Nilai t_{hitung} beban kerja sebesar $-3,907 < t_{tabel}$ 1,679 dan memiliki signifikan $0,003 < 0,05$. Akibatnya H_a diambil lalu H_0 dibuang, yang berdampak negatif kepada kinerja karyawan bagian produksi di PT X. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya menurut Putri (2022) dan Sulastri & Onsardi (2020) Beban kerja menurunkan produktivitas karyawan.
2. Nilai t_{hitung} stres kerja sebesar $1,000 < t_{tabel}$ 1,679 dengan nilai signifikan $0,322 > 0,05$. Oleh karenanya H_a disangkal lalu H_0 disetujui, berarti stres tekanan kerja tidak ada pengaruhnya pada kinerja karyawan pada unit divisi di PT X. Sesuai yang dikemukakan oleh Ghozali (2022) tidak ada pernyataan yang menyatakan kinerja dipengaruhi stres, selain itu menurut Husain (2019) mengatakan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa tekanan stress kerja tidak bisa dijadikan acuan bagi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan oleh sebagian pegawai yang menganggap bahwa stres kerja tidak begitu mempengaruhi kinerja pegawai saat sedang bekerja.

Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.011	2	10.505	6.125	.004 ^a
	Residual	80.609	47	1.715		
	Total	101.620	49			

a. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, BEBAN_KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2024

Dalam uji simultan dengan menggunakan SPSS diperoleh F_{hitung} senilai 6,125 dan F_{tabel} senilai 3,195 yang diperoleh dari tabel F dengan df pemanggil $n-k-1$ $(50-3-1) = 46$ dan df pembilang $k-1$ $(3-1) = 2$ dengan alpha (Prob.) senilai 5%. Hasil perhitungan uji F dihasilkan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $6,125 > 3,195$ F_{tabel} dengan nilai p-value sebesar $0,004 < 0,05$, maka H_a disetujui dan H_0 Disangkal karena baik beban kerja maupun stress tekanan kerja secara berbarengan mempengaruhi produktivitas karyawan di bagian unit divisi produksi PT X.

SIMPULAN

Pada penelitian yang telah dilakukan, Intensitas tekanan kerja di unit produksi PT X berdampak negatif pada kinerja karyawan, stress kerja di divisi unit produksi PT X tidak berdampak terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi, maka pemberian beban kerja harus sepadan dengan tugas dan keahlian yang dimiliki Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan sesuai jadwal Hasil ini dapat dijadikan bahan perbandingan dan sebagai acuan untuk melakukan penelitian berikutnya, namun masih ada keterbatasan dalam penelitian ini, jadi peneliti selanjutnya dapat melakukan perbaikan lebih lanjut di masa mendatang, salah satunya dapat melakukan penambahan variabel

independen baru yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan teori-teori baru tentang Tugas pekerjaan, tekanan di tempat kerja, dan performa karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A neksen, d. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2 No 2*, 105-112., Vol. 2 No.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Ahmad, Tewal, & Taroreh. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP MANADO. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.3.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Budiasa, I. K. (2021). *BEBAN KERJA DAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit CV. Pena Persada. https://www.researchgate.net/profile/Ni-Suryani/publication/353995816_BEBAN_KERJA_DAN_KINERJA_SUMBER_DAYA_MANUSIA/links/611dcd5b1e95fe241adfe596/BEBAN-KERJA-D
- Chandra, R. D. D. A. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6.
- Firmanyah, A., & Mahardika, B. (2020). *Pengantar Manajemen*. Budi Utama: 2020.
- Ghozali. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 768–778.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heriyanto, & Handayani, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 1–14.
- Husain, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Jeky, K.R.R., Sofia, A.P.S., & Wehelmina, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, W. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Knutson, K. L., Phelan, J.Paskow, M. J., R., Whiton, K., Langer, G., Hillygus, D. S., M., M., Broughton, W. A., C., Lichstein, S., K. L. Weaver, T. E., & Hirshkowitz, M. (2017). *The National Sleep Foundation's Sleep Health Index*.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Marcella Devina Santoso, Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *E-QIEN Ekonomi Bisnis Manajemen, Universitas Stikubank*, 11(1), 926 – 935.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Surabaya. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 725–744. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Patma s, T., Maskan, M., & Muyadi, K. (2019). *Pengantar Manajemen*. POLINEMA PRESS, Politeknik Negeri Malang. https://www.researchgate.net/profile/Tundung-Subali-Patma/publication/352178519_Pengantar_Manajemen/links/60bda16e458515218f99ffd2/Pengantar-Manajemen.pdf
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962.

- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Robbins, Judge, S. P. dan, & A., T. (2019). *Organizational Behaviour*. USA: Pearson International Edition Prentice-Hall.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Saraswati. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Bakti Saraswati ISSN : 2088-2149, Vol.06*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Suryani & R. Damayanti (eds.))*. PT Bumi Aksara.
- Soesmalijah, & Soewondo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfa Beta.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i1.316>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Cakrawala Citramega. *Jurnal KREATIF*, 125-145.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215> PENGARUH
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.