MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. FAZA ANUGRAH JAYA

Muhammad Richi Mahardika [1], Barin Barlian [2], Evilia Sri Yuniar [3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
richi.mahardika2213@gmail.com , barinbarlian@unper.ac.id, evilia@unper.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of Workload on Employee Performance, both directly and through the mediation of Work Stress, at PT. FAZA Anugrah Jaya. The research approach employed is quantitative. The sample in this study consists of 41 respondents, representing the entire population of employees at PT. FAZA Anugrah Jaya, thus applying a saturated sampling technique. Data analysis was conducted using simple and multiple linear regression to form the path model, and the mediation test was performed using the Sobel Test. The results indicate that Workload has a positive and significant effect on Work Stress, but does not significantly affect Employee Performance directly. Meanwhile, Work Stress shows a significant effect on Employee Performance. The Sobel Test produced a Z value of 2.52 (> 1.96), indicating that Work Stress statistically mediates the relationship between Workload and Employee Performance. These findings emphasize the importance of managing workload and preventing stress in the workplace as part of strategies to improve performance. The study contributes to the development of human resource management practices that prioritize behavioral dynamics and psychological well-being.
Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi Stres Kerja, di PT. FAZA Anugrah Jaya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden, yang merupakan seluruh karyawan PT. FAZA Anugrah Jaya, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dan berganda untuk membentuk model jalur, serta pengujian mediasi menggunakan Uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja, namun tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Sobel menunjukkan nilai Z sebesar 2.52 (> 1.96), yang mengindikasikan bahwa Stres Kerja memediasi hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan Beban Kerja dan pencegahan stres kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada pendekatan perilaku kerja dan kesejahteraan psikologis.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Article history
Received: Oktober 2025
Reviewed: Oktober 2025
Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset paling berharga bagi setiap perusahaan. SDM memiliki peran sentral dalam mengelola organisasi karena manusia merupakan penggerak utama dalam menentukan arah dan keberhasilan kegiatan perusahaan. Sebagus apa pun sumber daya atau fasilitas yang dimiliki organisasi, tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh kinerja pegawai yang maksimal (Saputri et al., 2025). Kinerja karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menentukan daya saing di pasar global.

Namun demikian, peningkatan tuntutan kerja yang tidak diimbangi dengan kapasitas dan dukungan yang memadai sering kali menimbulkan beban kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat memicu stres kerja dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Menurut Suhersih & Prahiawan (2025), beban kerja merupakan salah satu penyebab utama timbulnya stres di kalangan karyawan, yang berdampak pada turunnya motivasi, produktivitas, dan hasil kerja. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2025) menunjukkan bahwa 60% karyawan di Indonesia mengalami stres akibat beban kerja berlebih, dan sekitar 45% di antaranya menyatakan hal tersebut menurunkan kinerja mereka secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak hanya memengaruhi performa kerja, tetapi juga dapat menurunkan kesehatan fisik dan mental karyawan.

Salah satu perusahaan yang menghadapi fenomena tersebut adalah PT. Faza Anugrah Jaya, perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan bangunan. Perusahaan ini menerapkan sistem penilaian kinerja berdasarkan produktivitas, kemampuan mencapai target, kualitas kerja, dan tingkat kehadiran. Namun, data internal menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan dengan realisasi yang dicapai karyawan. Hal ini diduga dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi dan tingkat stres yang meningkat di kalangan karyawan.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan PT. Faza Anugrah Jaya tahun 2023–2024, diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan di hampir semua aspek. Pada tahun 2023, skor penilaian tertinggi terdapat pada indikator kehadiran (85) dan terendah pada kemampuan mencapai target (70). Namun, pada tahun 2024 nilai tersebut menurun menjadi 70 dan 55. Penurunan paling tajam terjadi pada aspek produktivitas dan pencapaian target kerja, yang mengindikasikan adanya pengaruh beban dan tekanan kerja yang cukup besar terhadap kinerja.

Selain faktor internal, terdapat pula faktor eksternal yang turut memengaruhi kinerja perusahaan. Ketidakpastian politik akibat Pemilu 2024 menciptakan kondisi bisnis yang fluktuatif, sementara konflik Rusia–Ukraina berdampak pada pasokan bahan baku global, termasuk asbes yang diimpor dari Rusia. Kenaikan harga bahan baku dan gangguan rantai pasokan turut menekan stabilitas operasional perusahaan.

Meskipun demikian, penelitian ini tetap berfokus pada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dengan stres kerja berperan sebagai variabel intervening yang menjelaskan hubungan tidak langsung antara beban kerja dan kinerja. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor psikologis dan operasional saling berinteraksi dalam memengaruhi performa karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung relevansi topik ini. Saputri et al. (2025), Meliana & Purwanto (2022), serta Sumarni & Widiastuti (2025) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan beban kerja yang proporsional dapat memacu motivasi dan produktivitas. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Kurniawan & Alrizki (2022) yang menyebutkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena variabel lain seperti motivasi dan lingkungan kerja lebih dominan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Beban Kerja (X)
Beban kerja merupakan situasi di mana kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas berada pada batas tertentu. Ketika karyawan bekerja, mereka memiliki kapasitas tertentu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Namun, jika kapasitas tersebut tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan, maka akan muncul kesenjangan antara kemampuan individu dan target organisasi. Kesenjangan ini dapat menyebabkan penurunan efektivitas kerja dan kegagalan dalam menyelesaikan tanggung jawab secara optimal (Nurhandayani, 2022:108). Indikator beban kerja dalam penelitian ini meliputi kondisi pekerjaan, waktu yang tersedia, keterbatasan waktu, tuntutan tugas, dan volume pekerjaan.

Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan, yang mencerminkan tingkat kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja (Mangkunegara, 2021). Kinerja menjadi ukuran sejauh mana seorang karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama.

Stres Kerja (Z)
Stres kerja merupakan kondisi tegang yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kesehatan seseorang, sehingga berdampak pada kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan dan lingkungan kerja (Harahap & Nasution, 2023). Kondisi stres kerja yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta produktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator stres kerja dalam penelitian ini terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian
Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitan yang mempunyai tujuan utuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi seccara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian
Penelitian ini telah dilakukan di kantor PT. FAZA Anugrah Jaya yaitu di Jl. Jendral Sudirman No.109C, RW.11, Wetan, Sucikaler, Kec. Karangpawitan, Kabupaten Garut, Jawa Barat.

Populasi dan Sampel
Populasi
Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau obyek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum membuat kesimpulan.

Sampel
Sugiyono (2019:127), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

No	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1	0.455	0.3081	Valid
X2	0.433	0.3081	Valid
X3	0.385	0.3081	Valid
X4	0.354	0.3081	Valid
X5	0.450	0.3081	Valid
X6	0.580	0.3081	Valid
X7	0.598	0.3081	Valid
X8	0.508	0.3081	Valid
X9	0.395	0.3081	Valid
X10	0.461	0.3081	Valid
X11	0.383	0.3081	Valid
X12	0.351	0.3081	Valid
X13	0.563	0.3081	Valid
X14	0.355	0.3081	Valid
X15	0.431	0.3081	Valid

Uji validasi adalah suatu pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2020) Dari uji validitas mengenai Beban Kerja (X) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0.3081 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 5). Sehingga uji validasi Beban Kerja terpenuhi (Valid).

No	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Y1	0.404	0.3081	Valid
Y2	0.530	0.3081	Valid
Y3	0.618	0.3081	Valid
Y4	0.642	0.3081	Valid
Y5	0.550	0.3081	Valid
Y6	0.465	0.3081	Valid
Y7	0.514	0.3081	Valid
Y8	0.483	0.3081	Valid
Y9	0.533	0.3081	Valid
Y10	0.533	0.3081	Valid
Y11	0.444	0.3081	Valid
Y12	0.646	0.3081	Valid
Y13	0.595	0.3081	Valid
Y14	0.312	0.3081	Valid
Y15	0.637	0.3081	Valid

Dari uji validitas mengenai Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,3081 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 5). Sehingga uji validasi Kinerja Karyawan terpenuhi (Valid).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

No	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Z1	0.358	0.3081	Valid
Z2	0.465	0.3081	Valid
Z3	0.451	0.3081	Valid
Z4	0.414	0.3081	Valid
Z5	0.530	0.3081	Valid
Z6	0.552	0.3081	Valid
Z7	0.492	0.3081	Valid
Z8	0.436	0.3081	Valid
Z9	0.357	0.3081	Valid
Z10	0.524	0.3081	Valid
Z11	0.455	0.3081	Valid
Z12	0.530	0.3081	Valid
Z13	0.501	0.3081	Valid
Z14	0.659	0.3081	Valid
Z15	0.462	0.3081	Valid

Dari hasil uji validasi mengenai Stres Kerja (Z) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,3081 dengan hasil r hitung > r tabel (Lampiran 5). Sehingga uji validasi Stres Kerja terpenuhi (Valid).

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	15

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	15

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan berulang. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya di atas 0,60 maka hasil uji dikatakan reliabel (Ghozali, 2018). Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil *cronbanch alpha* > 0,6 (Lampiran 5). Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

Uji Jalur dan Uji Sobel

Uji Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan menggunakan pendekatan regresi linear sederhana dan berganda, diperoleh nilai koefisien yang menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh antar variabel dalam model penelitian.

Tabel berikut menyajikan hasil pengaruh langsung variabel Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

Tabel 4.55

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4.55
Koefisien Beta dan Signifikansi Uji Jalur Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

Jalur Hubungan	Koefisien Beta	Sig. (p-value)	Kategori Pengaruh
Beban Kerja → Stres Kerja	0.888	0.000	Sangat Kuat dan Signifikan
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0.323	0.097	Sedang dan Tidak Signifikan
Stres Kerja → Kinerja Karyawan	0.542	0.007	Kuat dan Signifikan

Sumber : Olah data primer, 2025.

Tabel 4.55 menunjukkan bahwa, meskipun Beban Kerja diketahui berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Stres Kerja, namun tidak secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa, sementara Stres Kerja memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Stres Kerja juga mungkin mempengaruhi Kinerja Karyawan secara tidak langsung.

Uji Sobel

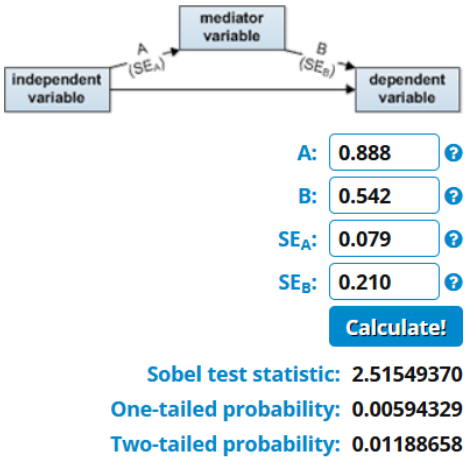
Sobel-test digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu Stres Kerja. Variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2017).

Hasil perhitungan menggunakan rumus Sobel adalah sebagai berikut:

$Z = (0.888 \times 0.542) \div \sqrt{[(0.542^2 \times 0.079^2) + (0.888^2 \times 0.210^2)]}$

$Z = 0.481 \div \sqrt{(0.0018 + 0.0348)}$

$Z = 0.481 \div 0.191 \quad Z = 2.52$



Gambar 4.4

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sobel Test

Menurut Gambar 4.4 dan Tabel 4.56, nilai Z Sobel 2.52 lebih besar dari nilai Z tabel 1.96 pada taraf signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. FAZA Anugrah Jaya adalah signifikan secara statistik. Temuan ini memperkuat gagasan bahwa Stres Kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

Hasil Perhitungan Uji Sobel

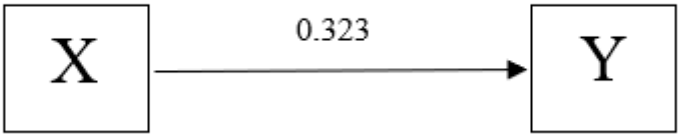
Komponen	Nilai
Koefisien a (X → Z)	0.888
Std. Error a	0.079
Koefisien b (Z → Y)	0.542
Std. Error b	0.210
Pengaruh Tidak Langsung	0.481
Nilai Z Sobel	2.52
Signifikansi	Signifikan ($p < 0.05$)

Sumber : Olah data primer, 2025

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari hubungan jalur langsung antar variabel. Pengaruh tersebut digambarkan sebagai berikut:

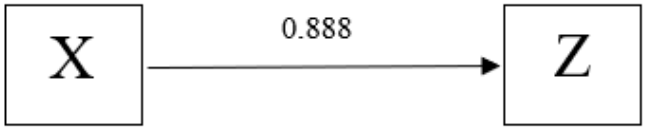


Berdasarkan pengolahan data melalui SPSS versi 26, yang tercantum pada lampiran 7, besar pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,323 atau 32,3%, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,1044 atau 10,44%. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 10,44% melalui jalur langsung. Dengan demikian, hubungan antar variabel memiliki arah positif, namun kekuatan pengaruhnya tergolong lemah secara determinatif. Untuk melihat tingkat signifikansi, dapat ditinjau dari Tabel Coefficients hasil analisis jalur. Diketahui bahwa nilai Standardized Coefficients Beta Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,323 dengan taraf signifikansi 0,097 ≥ 0,05. Maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dengan kata lain, Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara langsung dalam

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

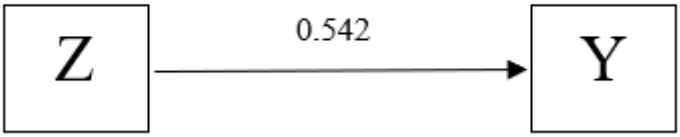
penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja bukan merupakan faktor utama penentu Kinerja Karyawan, walaupun tetap memberikan kontribusi yang dapat diukur.
Temuan ini menjadi dasar untuk menganalisis lebih lanjut jalur tidak langsung melalui variabel mediasi Stres Kerja, yang dibahas pada bagian berikutnya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja
Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 26 yang ditampilkan pada lampiran 6, jalur pengaruh langsung antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Besar pengaruh dari Beban Kerja terhadap Stres Kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,888 atau 88,8%, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,7885 atau 78,85%. Dengan demikian, pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dapat dikategorikan sebagai sangat kuat secara statistik.
Berdasarkan hasil perhitungan dan output pada Tabel Coefficients, diperoleh nilai signifikansi antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ≤ α (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja, baik secara statistik maupun praktikal.
Temuan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu Triatmaja et al (2022), yang menyatakan bahwa Beban Kerja merupakan salah satu sumber utama stres kerja di lingkungan organisasi. Beban kerja yang berlebihan tanpa adanya penyesuaian kapasitas atau dukungan internal organisasi cenderung menimbulkan tekanan psikologis yang mengganggu stabilitas emosional dan mental karyawan.
Interpretasi tersebut juga sejalan dengan teori menurut Robbins dan Judge (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja timbul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas personal atau persepsi kontrol yang mereka miliki. Ketika beban kerja meningkat dan tidak disertai dukungan yang memadai, maka individu akan berada pada kondisi tekanan psikologis yang mengarah pada stres kerja kronis.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 26 yang ditampilkan dalam lampiran 7, pengaruh langsung antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



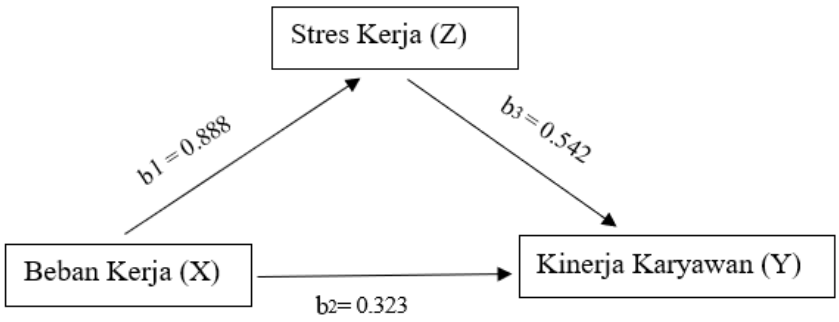
Besar pengaruh dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,542 atau 54,2%, sedangkan koefisien determinasi sebesar:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

R^2=0.5422=0.293 atau 29,3%

Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja mampu menjelaskan 29,3% variasi dalam Kinerja Karyawan, dan pengaruhnya dapat dikategorikan sebagai kuat secara determinatif.
Hasil perhitungan pada Tabel Coefficients menunjukkan bahwa nilai Standardized Coefficients Beta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,542 dengan nilai signifikansi 0,007, yang berarti ≤ α (0,05). Maka, Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian, Stres Kerja berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan.
Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Saputri et al (2025), yang menemukan bahwa peningkatan stres kerja menurunkan fokus, motivasi, dan energi karyawan sehingga berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan efektivitas kerja. Karyawan yang berada dalam tekanan kerja berkepanjangan cenderung mengalami gangguan konsentrasi, kelelahan mental, dan penurunan kualitas hasil pekerjaan.
Interpretasi tersebut juga didukung oleh teori Robbins & Judge (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan respon individu terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pribadi yang dimilikinya. Ketika karyawan tidak merasa mampu mengatasi beban pekerjaan, maka terjadilah kondisi stres yang mengganggu performa.
Dengan mempertimbangkan data empiris serta dukungan dari literatur sebelumnya, hasil ini menunjukkan bahwa Stres Kerja adalah salah satu faktor penentu dalam pencapaian Kinerja Karyawan. Meskipun masih terdapat faktor lain yang mungkin ikut memengaruhi dan belum diteliti dalam penelitian ini, hubungan antara stres dan performa kerja memberikan landasan penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di organisasi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja



Gambar 4.5
Diagram Jalur Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4.57
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Rumus Perhitungan	Hasil
Beban Kerja (X)			
1.	a. Pengaruh langsung X terhadap Y	(0.323)(0.323)	0.1044
	b. Pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y	(0.888)(0.542)	0.4810
	Pengaruh X total terhadap Y	a + b	0.5854
Stres Kerja (Z)			
2.	c. Pengaruh langsung Z terhadap Y	(0.542)(0.542)	0.2937
	Pengaruh Z total Terhadap Y	c	0.2937
	Total pengaruh X, Z terhadap Y	a + b + c	0.8791

Sumber: Olah data Primer, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung yang ditampilkan dalam Tabel 4.57 serta visualisasi jalur pada Gambar 4.5, diketahui bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,8791 atau 87,91%. Beban Kerja memberikan pengaruh langsung sebesar 0,1044 (10,44%), dan pengaruh tidak langsung melalui Stres Kerja sebesar 0,4810 (48,10%), sehingga total pengaruhnya mencapai 0,5854 atau 58,54%. Sedangkan pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,2937 atau 29,37%. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan psikologis yang dialami karyawan turut menjadi determinan dalam pembentukan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Nilai Z, yang ditampilkan dalam Lampiran 8, adalah 2.52, lebih besar dari Z tabel sebesar 1.96 (pada taraf signifikansi α = 0.05). Oleh karena itu, stres kerja berfungsi sebagai mediator antara beban kerja dan kinerja karyawan; Ha diterima, sedangkan Ho ditolak. Hasil ini menegaskan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan dan prestasi pribadi tidak semata-mata bersifat linier; sebaliknya, itu dipengaruhi oleh mekanisme psikologis yang terjadi ketika beban kerja melampaui kemampuan atau kontrol internal seorang karyawan.

Meskipun Beban Kerja tidak menunjukkan dampak langsung yang signifikan terhadap Kinerja (koefisien = 0.323; sig. = 0.097), ketika Stres Kerja hadir sebagai perantara, hubungan tersebut menjadi signifikan secara statistik. Karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi cenderung mengalami stres kerja yang meningkat, yang pada akhirnya menurunkan efisiensi dan kualitas hasil kerja mereka. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja tidak cukup hanya dengan mengelola volume pekerjaan, tetapi juga membutuhkan strategi pengendalian stres dan keseimbangan kerja.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Interpretasi ini selaras dengan teori Robbins & Judge (2021:154), yang menyebutkan bahwa stres kerja timbul ketika tuntutan kerja melebihi sumber daya atau persepsi kontrol individu, sehingga berpotensi menciptakan kondisi tekanan psikologis yang kronis. Penemuan ini juga sejalan dengan studi oleh Meliana & Purwanto (2022), yang menggarisbawahi bahwa stres kerja merupakan komponen psikologis kunci dalam lingkungan kerja modern dan dapat berperan sebagai penghubung antara faktor eksternal dengan keluaran perilaku kerja seperti kinerja dan komitmen. Maka dapat disimpulkan, Stres Kerja bukan sekadar efek samping dari Beban Kerja, melainkan variabel strategis yang perlu dikelola secara sistematis untuk mencapai kinerja optimal.

5.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis jalur dan uji Sobel mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan di PT. Faza Anugrah Jaya, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan beban kerja tidak serta-merta meningkatkan atau menurunkan kinerja secara langsung. Namun, beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, di mana semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar pula potensi munculnya stres kerja. Selanjutnya, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja. Hasil uji Sobel juga membuktikan bahwa stres kerja memediasi secara signifikan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai Z sebesar 2.52 (> 1.96). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja. Temuan ini mendukung teori psikologi kerja yang menyatakan bahwa faktor psikologis, seperti stres, berperan penting dalam menjembatani pengaruh tekanan eksternal terhadap hasil kerja individu.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Sleman.
2. Arikunto, S. (2020). Metode penelitian kuantitatif. Metode Penelitian, 43, 22-34.
3. Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 1(11), 2483-2496.
4. Bryman, A. (2021). Social research methods (6th ed.). Oxford University Press.
5. Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
6. Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In Kinerja Karyawan.
7. Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2020). Pengantar Manajemen.
8. Dewi, A., & Pratama, R. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi modern. Jurnal Manajemen dan Psikologi Kerja, 15(2), 101–115. https://doi.org/10.3352/jmpk.v15i2.2023
9. Destia, A. I., Karmila, M., & Yuniar, E. S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Surya Perkasa Block: Ade Indri Destia, Mila Karmila, Evilia Sri Yuniar. Jurnal Pakar Manajemen, 1(2), 87-100.Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis:

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 24 No 11 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

An overview and guidelines. Journal of BusinessResearch,133(April),285–296. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070

10. Muslim, D., & Ilmi, Z. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU), 1(3), 173-183.Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
12. Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
13. Gumilar, D. G., & Rismawati. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Phintraco Sekuritas. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 11(9), 1–18.
14. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). Multivariate Data Analysis. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
15. Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Nursing Care and Health Technology Journal, 1(2), 47–54.
16. Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. Jesya, 6(2), 2317–2330. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259
17. Hasan, M. I. (2021). Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara.
18. Hasibuan. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara, Jakarta.
19. Hermawan, S., & Hariyanto, W. (2022). Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif). In Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif). https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2