

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN**Emi Riana Br Bangun<sup>1</sup>, Umar Hamdan Nasution<sup>2</sup>, Rani Rahim<sup>3</sup><sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsaemail: [emibangun15@gmail.com](mailto:emibangun15@gmail.com)<sup>1</sup>, [umarhamdan@dharmawangsa.ac.id](mailto:umarhamdan@dharmawangsa.ac.id)<sup>2</sup>, [ranirahim@dharmawangsa.ac.id](mailto:ranirahim@dharmawangsa.ac.id)<sup>3</sup>**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel terdiri dari 86 karyawan yang dipilih menggunakan rumus Taro Yamane. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t-hitung 4,420 lebih besar dari nilai t-tabel 1,988 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sementara itu, stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung  $1,949 < 1,988$  dan signifikansi  $0,055 > 0,05$ . Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai  $F 15,117 > 3,11$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai R Square sebesar 0,690 menunjukkan bahwa 69% kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya, yaitu 31%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Keywords:** Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan**ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of workload and job stress on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. This study used a quantitative causal associative approach with a questionnaire as the data collection method. The sample consisted of 86 employees selected using the Taro Yamane formula. The results showed that workload (X1) significantly influenced employee performance (Y), with a calculated t-value of 4.420, greater than the t-table value of 1.988, and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Meanwhile, work stress (X2) did not significantly influence employee performance, with a calculated t-value of  $1.949 < 1.988$  and a significance level of  $0.055 > 0.05$ . Simultaneously, workload and job stress significantly influenced performance, with an F-value of  $15.117 > 3.11$  and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The R-square value of 0.690 indicates that 69% of employee performance is influenced by workload and job stress, while the remaining 31% is influenced by other factors.

**Keywords:** Workload, Job Stress, Employee Performance**I. PENDAHULUAN**

Salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Namun, dalam kenyataannya, kinerja karyawan tidak selalu berada pada tingkat yang optimal karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja itu sendiri. PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Regional 1 Medan merupakan salah satu perusahaan perkebunan milik negara yang bergerak di bidang agribisnis kelapa sawit, meliputi kegiatan budidaya tanaman, pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi minyak sawit mentah (CPO) dan inti sawit (PK). Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, PTPN IV Regional 1 Medan melibatkan banyak tenaga kerja dari berbagai divisi, baik di lapangan maupun di bagian administrasi, yang masing-masing memiliki tanggung jawab dan target kerja tertentu untuk menunjang keberhasilan produksi dan distribusi hasil perkebunan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang harus dikelola secara proporsional. Beban kerja tidak hanya diartikan sebagai banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tuntutan waktu, tanggung jawab, tekanan dari atasan, serta kompleksitas pekerjaan. Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, karyawan dituntut untuk mencapai target produksi dan administrasi yang tinggi guna mendukung keberlangsungan operasional perusahaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Jam kerja normal di perusahaan ini berlangsung dari pukul 08.00 pagi hingga pukul 17.00 sore.

Namun, berdasarkan pengamatan awal, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa pekerja sering melakukan lembur hingga pukul 22.00 malam. Kondisi tersebut terjadi karena jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas sehingga menyebabkan pekerjaan menumpuk. Akibatnya, karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan seringkali harus bekerja melebihi jam kerja normal. Keadaan ini menyebabkan jam kerja karyawan menjadi sangat panjang, bahkan dapat mencapai lebih dari 12 jam per hari. Situasi tersebut tentu meningkatkan beban kerja baik secara fisik maupun mental, karena waktu istirahat menjadi berkurang dan tingkat kelelahan karyawan semakin tinggi. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menurunkan tingkat konsentrasi, semangat kerja, serta efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Apabila beban kerja tidak dikelola dengan baik, maka karyawan berpotensi mengalami kelelahan fisik, kejenuhan kerja, bahkan penurunan motivasi dalam bekerja.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Stres kerja muncul ketika karyawan menghadapi tekanan atau tuntutan yang melebihi kemampuan adaptasi mereka. Di lingkungan kerja seperti PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, stres dapat timbul akibat berbagai faktor seperti target yang tinggi, hubungan antar rekan kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta tuntutan dari manajemen yang berkelanjutan. Kondisi lembur yang berkepanjangan sebagaimana dialami para pekerja juga menjadi salah satu pemicu meningkatnya tingkat stres kerja, karena karyawan merasa lelah secara fisik dan mental serta kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini pada akhirnya dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan secara signifikan. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental, semangat kerja, dan produktivitas karyawan.

Karyawan yang mengalami stres dan beban kerja berlebih cenderung tidak dapat bekerja secara optimal, sehingga berpotensi menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Kondisi ini tentu akan memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu mengatur beban kerja secara proporsional dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta suportif. Dengan pengelolaan yang tepat, beban kerja dan stres kerja dapat diminimalisir sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif, kreatif, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk dilakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kedua faktor tersebut berperan dalam menentukan kinerja karyawan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja di lingkungan perusahaan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV

Regional 1 yang berlokasi di Jl Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kec Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Penelitian berlangsung sejak bulan oktober 2025 hingga selesai pada bulan maret 2026. Fokus penelitian adalah untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi pada penelitian ini terdiri dari 604 orang. Jumlah tersebut mencakup bagian administrasi yang aktif bekerja pada tahun 2025. Sampel penelitian menggunakan rumus Taro Yamane dengan tingkat kesalahan ( $e$ ) 10%. berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sampel sebanyak 86 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Data sekunder merupakan informasi pendukung yang diperoleh dari data perusahaan, publikasi BUMN, serta jurnal-jurnal akademik yang terkait.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel yang telah didefinisikan secara operasional, dan diukur dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, dari "Sangat Setuju (5)" hingga "Sangat Tidak Setuju (1)". studi kepustakaan digunakan dalam pengumpulan informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan untuk memperkuat dasar teori dan hasil analisis penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa laporan internal perusahaan, struktur organisasi, serta data jumlah karyawan.

Defenisi operasional variabel terdiri dari variabel  $X_1$  yang diukur dengan lima indikator: Beban kerja fisik, Beban kerja mental, Beban kerja emosional, Tekanan waktu dan target pekerjaan, Lingkungan kerja (Tinambunan 2022:24-33). Variabel  $X_2$  diukur dengan lima indikator: Ketegangan emosional, Kelelahan fisik dan mental, Kesulitan dalam konsentrasi, Konflik peran dan tekanan waktu, Kepuasan kerja yang menurun Siagian (dalam Muhammad 2023:15-24). Dan variabel  $Y$  diukur dengan lima indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama serta bertanggung jawab (Sutrisno 2019:151).

Dalam penelitian ini digunakan analisis data kuantitatif. teknik analisis data yang digunakan meliputi beberapa tahapan, antara lain: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji keofisien determinasi  $R^2$ . Semua pengujian dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Pengolahan data dilakukan melalui tahapan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil pengolahan data disajikan dalam bentuk naratif sebagai berikut.

#### Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang relatif beragam terhadap beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Variabel beban kerja menunjukkan kecenderungan pada aspek tuntutan mental, seperti kebutuhan akan konsentrasi tinggi dan pemikiran mendalam, meskipun pada aspek fisik dan tekanan waktu responden cenderung memberikan penilaian yang lebih terkendali.

Sementara itu, variabel stres kerja menunjukkan kondisi yang relatif stabil, dimana responden tidak secara dominan merasakan tekanan emosional, kelelahan, maupun kesulitan dalam konsentrasi saat bekerja. Hal ini mencerminkan bahwa tingkat stres kerja masih berada dalam batas yang dapat dikelola dengan baik oleh karyawan.

Di sisi lain, variabel kinerja karyawan memperoleh penilaian yang positif, terutama pada indikator kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dan tanggung jawab. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat tuntutan pekerjaan yang bersifat mental, karyawan tetap mampu menjaga kinerja secara optimal dalam lingkungan kerja yang relatif kondusif.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan perangkat SPSS, maka dapat diberikan tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1.	0,713	0,212	Valid
2.	0,813	0,212	Valid
3.	0,797	0,212	Valid
4.	0,511	0,212	Valid
5.	0,505	0,212	Valid
6.	0,739	0,212	Valid
7.	0,839	0,212	Valid
8.	0,803	0,212	Valid
9.	0,740	0,212	Valid
10.	0,676	0,212	Valid
11.	0,813	0,212	Valid
12.	0,336	0,212	Valid
13.	0,583	0,212	Valid
14.	0,805	0,212	Valid
15.	0,810	0,212	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel beban kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Status
1.	0,628	0,212	Valid
2.	0,825	0,212	Valid
3.	0,729	0,212	Valid
4.	0,709	0,212	Valid
5.	0,734	0,212	Valid
6.	0,680	0,212	Valid
7.	0,812	0,212	Valid
8.	0,658	0,212	Valid
9.	0,785	0,212	Valid
10.	0,796	0,212	Valid
11.	0,843	0,212	Valid
12.	0,798	0,212	Valid
13.	0,770	0,212	Valid
14.	0,829	0,212	Valid
15.	0,854	0,212	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel stres kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,792	0,212	Valid
2.	0,682	0,212	Valid
3.	0,758	0,212	Valid
4.	0,720	0,212	Valid
5.	0,742	0,212	Valid
6.	0,550	0,212	Valid
7.	0,764	0,212	Valid
8.	0,679	0,212	Valid
9.	0,773	0,212	Valid
10.	0,878	0,212	Valid
11.	0,843	0,212	Valid
12.	0,726	0,212	Valid
13.	0,819	0,212	Valid
14.	0,741	0,212	Valid
15.	0,769	0,212	Valid

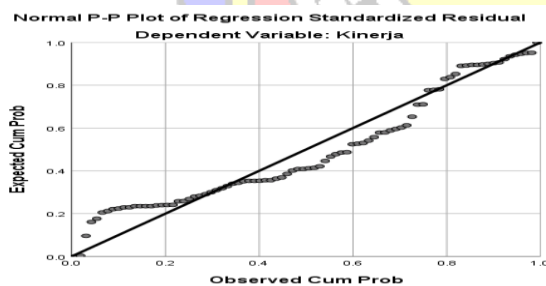
Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai r-hitung > r-tabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y**

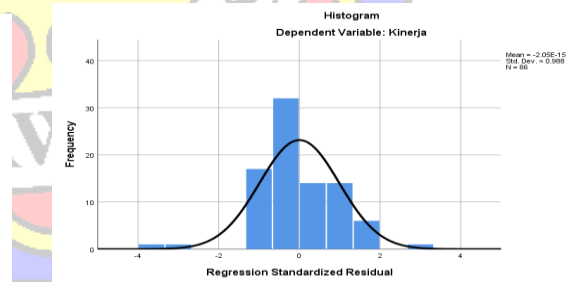
Variabel	Nilai Alpha	Status
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	0,764	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,769	Reliabel
Kinerja (Y)	0,767	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

**Uji Asumsi Klasik**



**Gambar 1. Normalitas (P-Plot)**



**Gambar 2. Normalitas (Histogram)**

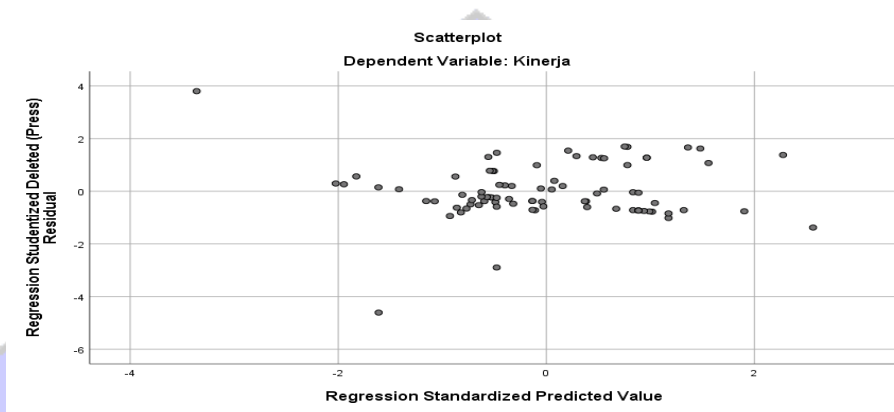
Gambar 1. mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal. Gambar 2. Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

**Tabel 5. Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.750	1.004
	Stres Kerja	.750	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) sebesar 1,004 yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisias**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas meskipun terlihat berdempet di bagian titik-titik tertentu serta tersebar di bagian atas dan sedikit berkumpul pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1	(Constant)	69.991	2.953
	Beban Kerja	.655	.530
	Stres Kerja	.247	.127

a. Dependent Variable: Kinerja

persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 69,991 + 0,655X_1 + 0,247X_2 + e$$

Nilai a = 69,991 menunjukkan bahwa jika variabel independen dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka nilai dependen adalah sebesar 69,991. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,655$  menunjukkan apabila beban kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 65,5%. Kontribusi yang diberikan beban kerja terhadap kinerja sebesar 65,5%. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,247$  menunjukkan

apabila stres kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 24,7%. Kontribusi yang diberikan stres kerja terhadap kinerja sebesar 24,7%. Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat. Variabel beban kerja memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel.

**Uji t (Parsial)**

**Tabel 7. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	69.991	2.953		23.698	.000
Beban Kerja	.655	.530	.487	4.420	.000
Stres Kerja	.247	.127	.204	1.949	.055

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  4,420 dengan probabilitas sig 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ . Diketahui bahwa  $t_{tabel}$  1.988. Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel stres kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  1,949 dengan probabilitas sig 0,055 > dari  $\alpha = 0,05$ . Diketahui bahwa  $t_{tabel}$  1.988. Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} < t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  terima.

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 8. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.772	2	183.386	15.117	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2974.716	83	35.840		
	Total	3341.488	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 15,117 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 dengan sig 0.000 <  $\alpha = 0,05$  atau  $F_{hitung}$  15,117 > dari  $F_{tabel}$  3,11 diperoleh nilai signifikansi 0.000 < dari nilai probabilitas 0,05. menunjukkan  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti beban kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf  $\alpha = 0,05$

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 9. Uji Determinasi Mode Summary<sup>b</sup>**

Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					DurbinWatson	
				R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change		
1	R	Square	Square	Estimate	Change	Change	1	2	Change	

1	.831 <sub>a</sub>	.690	.588	5.98665	.110	15.117	2	83	.000	1.950
---	-------------------	------	------	---------	------	--------	---	----	------	-------

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS pada tabel model summary, diperoleh nilai R sebesar 0,831, R Square sebesar 0,690, dan Adjusted R Square sebesar 0,588.

### Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas beban kerja ( $X_1$ ), dan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,420 >  $t_{tabel}$  1.988 dengan probabilitas sig 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi variabel ( $X_1$ ) beban kerja maka akan semakin tinggi pula variabel (Y) kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan masih berada dalam batas yang dapat dikelola dengan baik, sehingga mampu meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, dan produktivitas kerja.

Jika dibandingkan dengan landasan teori, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Purwatiningsih dan Pamungkas (2022:143-145) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan pelaksanaan pekerjaan karena setiap tugas dan tanggung jawab yang membutuhkan tenaga fisik maupun mental akan memengaruhi kinerja seseorang. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan tanggung jawab dan produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, Syafitriyani dkk (2024:16) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan seluruh tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sehingga adanya target pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa secara teoritis beban kerja dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja apabila beban kerja tersebut sesuai dengan kemampuan pekerja.

Berdasarkan perbandingan antara hasil penelitian, landasan teori, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja diberikan secara proporsional dan sesuai dengan kemampuan karyawan, maka beban kerja justru dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,949 >  $t_{tabel}$  1.988 dengan probabilitas sig 0,055 > dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa variabel ( $X_2$ ) stres kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja, namun secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa stres kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja. Artinya, secara statistik peningkatan stres kerja cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara parsial. Hasil ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dialami karyawan masih berada pada tingkat yang dapat dikelola (*manageable stress*) sehingga belum memberikan dampak yang berarti terhadap penurunan maupun peningkatan kinerja karyawan.

Namun dalam penelitian ini, stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan masih berada pada tingkat yang dapat dikelola sehingga tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja

karyawan. Kondisi ini sejalan dengan konsep *eustres* yang dikemukakan oleh Berney dan Selye (dalam Asih, 2018:4) yang menyatakan bahwa stres tidak selalu memberikan dampak negatif, tetapi juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap individu. Stres pada tingkat yang wajar justru dapat meningkatkan semangat, motivasi kerja, serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, landasan teori, tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila tingkat stres kerja masih berada dalam batas yang dapat dikendalikan oleh karyawan, maka stres kerja tidak akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga kinerja karyawan tetap dapat dipertahankan dengan baik.

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 15,117 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 dengan  $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{hitung}\ 15,117 >$  dari  $F_{tabel}\ 3,11$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti beban kerja ( $X_1$ ), dan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan responden menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berada pada kategori tertentu sesuai dengan hasil nilai rata-rata yang diperoleh. Selanjutnya, hasil analisis regresi dan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

Jika dibandingkan dengan landasan teori, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan tanggung jawab dan produktivitas kerja, sedangkan stres kerja pada tingkat tertentu dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulmi Amando Putra (2019) serta Legista Safitri (2022) yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Secara teoritis, tuntutan kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan dan menurunkan motivasi, sedangkan tuntutan kerja yang terlalu tinggi dapat memicu ketegangan dan kecemasan. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja yang berada pada tingkat yang optimal justru mampu mendorong produktivitas dan menjaga stabilitas kinerja karyawan. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang tepat akan membantu mengendalikan tingkat stres kerja sehingga kinerja karyawan tetap terjaga.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga pengelolaan kedua faktor tersebut secara tepat sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang sesuai dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun memiliki arah hubungan yang positif. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan masih berada dalam batas yang dapat dikelola sehingga tidak berdampak secara langsung terhadap kinerja.

Secara simultan, beban kerja dan stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan, meskipun secara parsial hanya beban kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan.

Implikasi praktis bagi perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja dan stres kerja secara tepat guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penyesuaian beban kerja dengan kapasitas karyawan perlu dilakukan secara berkala agar dapat mendorong produktivitas tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan dukungan berupa pelatihan dan fasilitas yang membantu karyawan dalam mengelola stres kerja secara efektif. Dengan pengelolaan yang baik, beban kerja dan stres kerja dapat menjadi faktor yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal.

## V. REFERENSI

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Muhammad, A. (2023). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 8(1), 15–24.
- Purwatiningsih, R., & Pamungkas, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 134–145.
- Putra, Z. A. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru (Skripsi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru). Repository Universitas Islam Riau.
- Safitri, L. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus PT Ancol Terang Metal Printing Industri) (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Syafitriyani., & Indra, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *Master Manajemen. Open Access*, 2(3), 16.
- Tinambunan, A. P., dkk (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33