

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa

¹Nurul Aidilia Fitri Santoso, ²Dr. Sri Gustina Pane, ³M.Tahir
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara
Email : aidiliafss12@gmail.com¹, sri.gustina@fe.uisu.ac.id², m.tahir@fe.uisu.ac.id³

ABSTRAK - Permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi serta menganalisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa analisis deskriptif serta regresi linier berganda. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 96 karyawan. Pendekatan analisis yang diterapkan bersifat kuantitatif. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

Kata Kunci: *Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT - The main problem studied in this study is how the workload and work stress affect employee performance at PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. The purpose of this study is to identify and analyze the relationship between workload and work stress with employee performance at PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa. This study uses data analysis techniques in the form of descriptive analysis and multiple linear regression. The number of samples used is 96 employees. The analysis approach applied is quantitative. Workload has a negative and significant effect on employee performance. Work stress has a significant negative effect on employee performance. Workload and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance at PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

Keyword: *Workload; Job Stres; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Aset perusahaan yang paling berharga merupakan tenaga kerjanya, dengan peran utama sumber daya manusia adalah untuk memenuhi tujuan organisasi. Tanpa peran sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan tidak dapat menjalankan operasionalnya secara optimal, sehingga pencapaian visi, misi, dan tujuan menjadi terhambat. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peran krusial sebagai elemen utama yang harus mampu memberikan kontribusi kinerja secara maksimal bagi kemajuan perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2022:51) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain beban kerja serta tingkat stres dalam lingkungan kerja. Menurut Vanchapo

(2023:8) menyatakan beban kerja diartikan sebagai tanggung jawab yang wajib diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu tanpa penundaan. Penyesuaian beban kerja dengan kompetensi individu dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sebaliknya, beban yang melebihi kapasitas dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Selain beban kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat stres yang dialami dalam lingkungan kerja. Menurut Vanchapo (2023:9) stres kerja merupakan kondisi emosional yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam mengatasinya. Keadaan ini memicu ketegangan yang berdampak pada aspek emosional, kognitif, serta fisik, sehingga mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan maupun tanggung jawab profesionalnya.

PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 1 Tanjung Morawa merupakan perusahaan milik negara yang beroperasi di sektor budidaya, pengolahan, serta pemasaran komoditas perkebunan. Kegiatan operasional mencakup pengelolaan tanaman kelapa sawit, tebu, dan tembakau.

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara 1 Tanjung Morawa Tahun 2021-2023

Tahun	Kinerja karyawan dalam produksi TBS Sawit		Persentase Tercapai (%)	Persentase Tidak Tercapai(%)
	Target (Ton)	Realisasi (Ton)		
2021	610.302.000	552.607.000	91%	9%
2022	604.359.000	557.266.000	92%	8%
2023	583.533.000	526.484.000	90%	10%

Sumber:PT. Perkebunan Nusantara Regional 1 Tanjung Morawa(2025)

Berdasarkan tabel 1.1, produksi kelapa sawit pada periode 2021-2023 menunjukkan fluktuasi. Perubahan ini dipengaruhi oleh dinamika operasional perusahaan yang bergantung pada volume pasokan sawit yang diterima pabrik setiap hari. Kedatangan bahan baku di pabrik menuntut karyawan untuk tetap menyelesaikan pekerjaannya, meskipun waktu operasional perusahaan telah berakhir. Peningkatan volume pekerjaan menyebabkan karyawan harus melakukan lembur. Walaupun upaya lembur telah dilakukan, target produksi pada periode 2021-2023 tetap tidak tercapai. Kondisi ini meningkatkan tingkat stress karyawan karena upaya maksimal yang telah diberikan tidak mampu memenuhi jadwal penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan.

KAJIAN LITERATUR

Secara umum, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas di industri. Menurut Afandi (2018:149) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun tim dalam suatu organisasi melalui cara-cara yang sah, serta tidak bertentangan dengan hukum, norma moral, maupun etika. Menurut Mahendro Sumarjo dkk (2018:193) kinerja merupakan bentuk perilaku nyata yang ditampilkan individu sebagai hasil pelaksanaan tugas sesuai peran yang diterima dalam suatu organisasi.

Sementara Menurut Gibson (2017:671) menyatakan beban kerja yaitu keharusan dikerjakan dengan adanya banyak tugas untuk dilakukan atau tidak diberikan cukup waktu untuk menyelesaikannya. Menurut Munandar (2016 : 389) Mendefinisikan “menyatakan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu”.

Menurut Vanchapo (2023:9) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan emosional yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan yang dialaminya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN 1 Regional 1 yang beralamat di Jalan Lintas Sumatra Kilometer 21, Limau Manis, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara, 20362. Menurut Sugiyono (2018:130) populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa yang berjumlah 96 orang. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, yaitu pendekatan di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 96 orang (Sugiyono, 2018:136). Penelitian ini menerapkan metode analisis kuantitatif melalui regresi linier berganda sebagai teknik pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial dan simultan melalui program SPSS versi 20.00 for windows dengan hasil sebagai berikut:

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5.8
Uji Validitas Beban Kerja (X₁)

No. Item	Rtabel	Rhitung	Keterangan
X1.1	.201	.658	Valid
X1.2	.201	.740	Valid
X1.3	.201	.928	Valid
X1.4	.201	.910	Valid
X1.5	.201	.903	Valid
X1.6	.201	.917	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS,2025

Berdasarkan tabel 5.8, seluruh item pada variabel beban kerja (X₁) menunjukkan korelasi yang signifikan, ditunjukkan oleh nilai person correlation > 0,201. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel beban kerja (X₁) dinyatakan valid.

Tabel 5.9
Uji Validitas Stres Kerja (X₂)

No. Item	Rtabel	rhitung	Keterangan
X2.1	.201	.876	Valid
X2.2	.201	.883	Valid
X2.3	.201	.898	Valid
X2.4	.201	.899	Valid
X2.5	.201	.633	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS,2025

Berdasarkan tabel 5.9, seluruh item pada variabel stres kerja (X₂) menunjukkan nilai korelasi person correlation yang signifikan yaitu > 0,201. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen stres kerja (X₂) dinyatakan valid.

Tabel 5.10
Uji Validitas Kinerja (Y)

No. Item	Rtabel	rhitung	Keterangan
Y1	.201	.737	Valid
Y2	.201	.657	Valid
Y3	.201	.653	Valid
Y4	.201	.627	Valid
Y5	.201	.710	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS,2025

Berdasarkan tabel 5.10, seluruh item pada variabel kinerja (Y) menunjukkan korelasi yang signifikan, dengan nilai person correlation > 0,201. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

Tabel 5.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	.921	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	.897	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.703	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

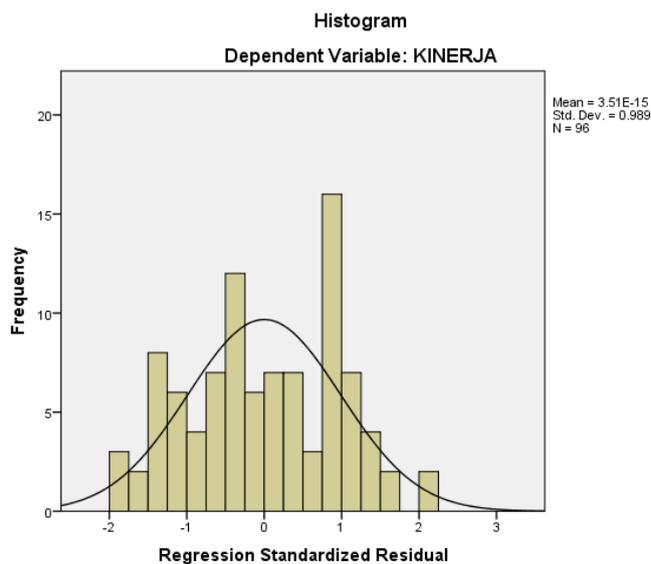
Berdasarkan tabel 5.11, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh nilai Cronbach's

Alpha melebihi angka 0,060. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

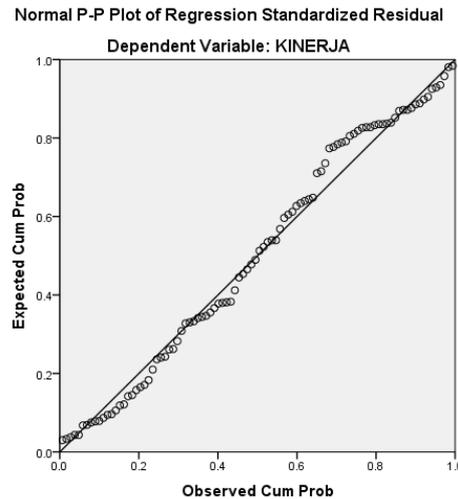
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual hasil regresi berdistribusi normal. Secara umum, uji t dan uji F mengharuskan residual memiliki distribusi normal sebagai salah satu asumsi dasar.



Gambar 5.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2025

Grafik pada gambar tersebut memperlihatkan bahwa distribusi data berbentuk simetris menyerupai gunung, tanpa kecenderungan miring ke salah satu sisi. Dengan demikian, data tersebut dapat dianggap berdistribusi normal.



Gambar 5.2 Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 5.2, hasil plot uji normalitas menunjukkan bahwa data variabel berdistribusi normal. Indikasi ini terlihat dari persebaran titik-titik yang tidak menyimpang ke arah kiri maupun kanan. Selain itu, membentuk pola sejajar dengan garis diagonal yang menguatkan bahwa distribusi data bersifat normal.

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.12

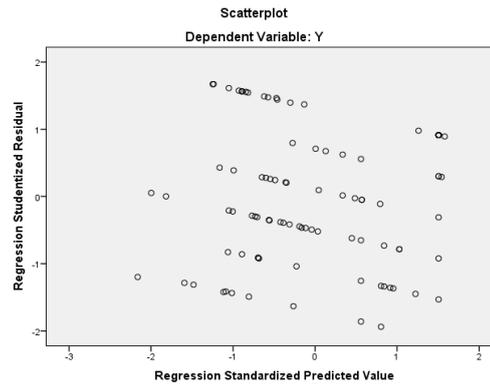
Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinearity Statistic		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	21.722	.337		64.388	.000		
	BEBAN KERJA	-.035	.013	-.247	-2.800	.006	.441	2.268
	STRES KERJA	-.122	.019	-.575	-6.513	.000	.441	2.268

a. Dependent Variable : KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5.12, nilai tolerance untuk variabel beban kerja dan stres kerja masing-masing sebesar 0,441 > 0,10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 2,268 < 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas di antara variabel independen dalam model regresi ini.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa data tersebar secara acak dan sebarannya berada di sekitar nilai nol. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

3. Metode Regresi Linear Berganda

Tabel 5.13

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.722	.337		64.388	.000
	BEBAN KERJA	-.035	.013	-.247	-2.800	.006
	STRES KERJA	-.122	.019	-.575	-6.513	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5.13, persamaan model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = 21.722 + (-0,035) X_1 + (-0,122) X_2$. Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- A. Nilai konstanta 21.722 menandakan nilai konstanta ketika variabel independen adalah nol, yang berarti nilai kinerja adalah 21.722
- B. Nilai koefisien regresi pada variabel beban kerja sebesar -0,035 mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja sebesar 1% akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 3,5%.
- C. Nilai koefisien regresi pada variabel stres kerja sebesar -0,122 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1% akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sebesar 12,2%.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tabel 5.14
Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.722	.337		64.388	.000
1 BEBAN KERJA	-.035	.013	-.247	-2.800	.006
STRES KERJA	-.122	.019	-.575	-6.513	.000

a. Dependent Variable : KINERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji parsial terhadap pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan, diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar $-2,800 > 1,665$, serta nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Dengan demikian, H0 diterima dan H1 ditolak. Ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Parsial variabel stres kerja menunjukkan nilai thitung sebesar $-6,513$ yang berarti nilai thitung > ttabel yaitu $-6,513 > 1,665$. Selain itu, tingkat signifikansi tercatat sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Uji-f (Simultan)

Uji f merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 5.15
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.678	2	9.339	21.953	.000 ^b
Residual	39.564	93	.425		
Total	58.242	95			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS,2025

Berdasarkan tabel 5.15, nilai F_{hitung} sebesar 21,953 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,09 pada taraf signifikansi 0,005. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $21,953 > 3,09$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel bebas (X) yaitu beban kerja dan stres kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5.16
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.266 ^a	.071	.051	1.667

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5.16, nilai koefisien determinasi sebesar 0,051 atau 5,1% menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja berkontribusi sebesar 5,1% terhadap kinerja karyawan. Adapun sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara parsial memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.
2. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 regional 1 Tanjung Morawa.
3. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing
- Gibson, R. 2017. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Prenhalindo.
- Mangkunegara. (2022). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Adi-tama.
- Sumardjo, M Et al. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung,

Alfabeta.

Munandar, Ashar Sunyoto, (2016), Era Baru Manajemen. Buku 4 dan 5. Salemba. Jakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tjiabrata, F. R. (2022). Anitha Paulina Tinambunan (Hal.24-33) Pengaruh Beban Kerja. *Jrak*, 8(1), 24-33.

Vanchapo. 2023. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.

