Journal of Science and Social Research ISSN 2615 – 4307 (Print)
Oct 2026, IX (5): 9531 – 9541 ISSN 2615 – 3262 (Online)
Available online at http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JSSR

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DSV SOLUTIONS INDONESIA

Muhammad Fadhul Annur[1], Tika Nirmala Sari[2]
Universitas Potensi Utama, Medan
e-mail [1]muhammadfadhilannur619@gmail.com, [2]t.nirmalasari@gmail.com,

Abstract: *This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance at PT. DSV Solutions Indonesia, both partially and simultaneously. Workload and work stress are important factors that can influence employees' ability to complete their responsibilities and achieve organizational targets. This study used a quantitative approach with an associative research design. Data were collected through questionnaires, observation, and interviews. The research data were analyzed using multiple linear regression, partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS version 25. The reported regression results indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.911 and a significance value of 0.007. Work stress also has a positive and significant effect, with a t-value of 5.514 and a significance value below 0.001. Simultaneously, workload and work stress significantly affect employee performance, with an F-value of 29.446 and a significance value below 0.001. The reported coefficient of determination is 0.686, indicating that 68.6% of the variation in employee performance can be explained by workload and work stress, while the remainder is influenced by other factors.*

Keywords: *Workload; Work Stress; Employee Performance; Human Resources; Multiple Linear Regression.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DSV Solutions Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab serta mencapai target perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian yang dilaporkan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,911 dan signifikansi 0,007. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,514 dan signifikansi di bawah 0,001. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 29,446 dan signifikansi di bawah 0,001. Nilai koefisien determinasi yang dilaporkan sebesar 0,686, yang menunjukkan bahwa 68,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia; Regresi Linear Berganda.

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak aktivitas perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang

semakin berkembang. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, kedisiplinan, serta kinerja yang baik agar seluruh kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan tugas, tanggung jawab, standar, dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Apabila kinerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan, perusahaan akan lebih mudah mencapai target operasional maupun tujuan jangka panjangnya.

Dalam pelaksanaannya, pencapaian kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut antara lain kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, pembagian tugas, beban kerja, dan stres kerja. Di antara berbagai faktor tersebut, beban kerja dan stres kerja merupakan dua aspek yang perlu mendapatkan perhatian karena berkaitan langsung dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dapat berkaitan dengan banyaknya pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, kondisi pekerjaan, serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan dan kapasitas yang berbeda dalam melaksanakan tugas. Apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia, karyawan akan memiliki kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, apabila tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas karyawan, kondisi tersebut dapat menimbulkan penumpukan pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, dan penurunan efektivitas kerja.

Beban kerja juga perlu diperhatikan dari sisi pembagian tugas dan perubahan volume pekerjaan. Dalam perusahaan yang memiliki aktivitas operasional dinamis, jumlah pekerjaan dapat meningkat pada periode tertentu. Peningkatan aktivitas tersebut menuntut karyawan untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan jumlah pekerjaan dan target penyelesaian. Jika perusahaan tidak melakukan pengaturan sumber daya manusia secara tepat, peningkatan beban kerja dapat menyebabkan sebagian karyawan menerima tanggung jawab lebih besar dibandingkan karyawan lainnya. Oleh karena itu, pengukuran dan pembagian beban kerja menjadi bagian penting dalam mendukung pencapaian kinerja.

Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan hasil kerja karyawan. Stres kerja dapat muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan, tekanan target, tanggung jawab, maupun kondisi lingkungan kerja yang dirasakan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Stres kerja dapat ditandai dengan munculnya perasaan khawatir, gelisah, tertekan, dan frustrasi ketika menjalankan pekerjaan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa pengelolaan yang tepat, karyawan dapat mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan pekerjaan.
Hubungan antara stres kerja dan kinerja tidak selalu menunjukkan arah yang sama dalam setiap organisasi. Pada kondisi tertentu, tekanan pekerjaan dalam tingkat yang masih dapat dikelola dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus dan bertanggung jawab terhadap

pencapaian target. Namun, tekanan yang berlebihan dan tidak disertai dukungan organisasi berpotensi mengganggu kondisi psikologis serta efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memahami tingkat tekanan yang dialami karyawan dan memastikan bahwa tuntutan pekerjaan tetap seimbang dengan kemampuan serta dukungan yang tersedia. Peneltian Junus et al. (2024) mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Murfa Surya Mahardika Makassar menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 51,2%. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja dan stres kerja dapat memiliki arah pengaruh yang berbeda terhadap kinerja, sehingga keduanya perlu dianalisis secara terpisah maupun bersama-sama.

Penelitian Syahada, Suhardi, dan Firdaus (2025) yang membahas pengaruh work-life balance, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat berperan dalam mengurangi dampak negatif beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya pengelolaan tuntutan pekerjaan dan dukungan organisasi dalam menjaga kinerja karyawan.

Sementara itu, Mulianda (2026) dalam penelitiannya pada PT PLN (Persero) UP3 Lhokseumawe menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaan serta kondisi organisasi. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja masih menarik untuk dikaji pada lingkungan perusahaan yang berbeda.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil mengenai arah pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan tersebut menjadi salah satu dasar dilakukannya penelitian ini. Penelitian pada PT. DSV Solutions Indonesia diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan dalam konteks kegiatan operasional perusahaan.

PT. DSV Solutions Indonesia merupakan perusahaan yang kegiatan operasionalnya membutuhkan koordinasi dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta menyesuaikan diri dengan perubahan volume pekerjaan. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan beban kerja dan stres kerja sebagai hal yang penting untuk diperhatikan agar pencapaian kinerja dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan hasil survei awal terhadap 36 karyawan PT. DSV Solutions Indonesia, ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan beban kerja. Sebanyak 22 karyawan menyatakan mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena adanya batas waktu penyelesaian pekerjaan. Sebanyak 32 karyawan menyatakan harus menangani pekerjaan lebih banyak ketika terjadi promosi e-commerce atau menjelang hari besar. Selain itu, sebanyak 29 karyawan menyatakan harus mengerjakan beberapa pekerjaan secara bersamaan. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa tuntutan pekerjaan dapat mengalami peningkatan pada periode tertentu dan mengharuskan karyawan

menangani beberapa tanggung jawab dalam waktu yang bersamaan.

Dari sisi stres kerja, hasil survei awal menunjukkan bahwa sebanyak 30 karyawan menyatakan merasa cemas ketika bekerja, sedangkan 28 karyawan menyatakan merasa tertekan dengan target pekerjaan yang harus dicapai. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tekanan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Perasaan cemas dan tekanan terhadap target perlu menjadi perhatian perusahaan karena dapat berkaitan dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan kemampuan menyelesaikan tugas.

Fenomena kinerja karyawan juga dapat diamati melalui data pencapaian target pesanan perusahaan. Pada tahun 2023, target pesanan ditetapkan sebanyak 135.720 dengan realisasi sebesar 130.000 atau mencapai 95,80%. Pada tahun 2024, target meningkat menjadi 157.872 dengan realisasi sebesar 150.000 atau mencapai 95,00%. Selanjutnya, pada tahun 2025 target mencapai 179.712 dengan realisasi sebesar 160.000 atau sebesar 89,00%. Data tersebut memperlihatkan bahwa persentase pencapaian target mengalami penurunan dari tahun 2023 hingga tahun 2025.

Penurunan persentase pencapaian target tersebut menjadi fenomena yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kinerja perusahaan. Meskipun pencapaian target dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, kondisi beban kerja dan stres kerja merupakan aspek yang relevan untuk diteliti berdasarkan hasil survei awal terhadap karyawan. Peningkatan volume pekerjaan, tuntutan penyelesaian tugas, serta tekanan pencapaian target dapat menjadi bagian dari kondisi kerja yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan antara kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan pencapaian kinerja dengan kondisi beban kerja dan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja menjadi alasan penting untuk melakukan pengujian kembali pada objek penelitian yang berbeda.

Penelitian ini memiliki fokus untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DSV Solutions Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengevaluasi pembagian pekerjaan, pengelolaan target, serta upaya menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DSV Solutions Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DSV Solutions Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. DSV Solutions Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas, yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).

Penelitian dilaksanakan pada PT. DSV Solutions Indonesia. Populasi penelitian dalam skripsi berjumlah 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan

demikian, jumlah responden yang dinyatakan dalam uraian metode adalah 36 orang.

Data penelitian diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, observasi, dan wawancara. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi responden terhadap beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Pengukuran jawaban kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan informasi perusahaan yang relevan dengan penelitian.

Variabel penelitian terdiri atas beban kerja sebagai variabel independen pertama (X1), stres kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kondisi Penelitian

Berdasarkan hasil survei awal, ditemukan adanya permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja pada karyawan PT. DSV Solutions Indonesia. Dari 36 responden survei awal, sebanyak 22 karyawan menyatakan mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sebanyak 32 karyawan menyatakan beban pekerjaan meningkat ketika terjadi promosi e-commerce atau menjelang hari besar. Selain itu, 29 karyawan menyatakan harus melakukan beberapa pekerjaan secara bersamaan.

Pada variabel stres kerja, sebanyak 30 karyawan menyatakan merasa cemas ketika bekerja dan 28 karyawan menyatakan merasa tertekan dengan target pekerjaan. Temuan awal tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan tekanan pencapaian target menjadi kondisi yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Dari sisi kinerja, pencapaian target pesanan perusahaan juga menunjukkan penurunan persentase realisasi dari 95,80% pada tahun 2023 menjadi 95,00% pada tahun 2024 dan 89,00% pada tahun 2025. Kondisi tersebut menjadi salah satu dasar pentingnya penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha melalui program SPSS. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,99	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,989	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,993	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 25, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,990, variabel stres kerja sebesar 0,989, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,993. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang tinggi sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai
Jumlah data (N)	30
Mean residual	0
Std. Deviation	8,2324181
Absolute	0,087
Positive	0,071
Negative	-0,087
Test Statistic	0,087
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,2

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 25, 2026.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan program SPSS 25. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,087 dan nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Variabel yang dianalisis meliputi beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Mini	Mak	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja (X1)	36	15	74	45,6667	14,45189
Stres Kerja (X2)	36	24	75	45,4167	13,6243
Kinerja Karyawan (Y)	36	27	74	45,3333	13,86465
Valid N (listwise)	36				

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 25, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, variabel beban kerja memiliki nilai minimum sebesar 15,00 dan maksimum sebesar 74,00, dengan nilai rata-rata sebesar 45,6667 serta standar deviasi sebesar 14,45189. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel beban kerja adalah sebesar 45,6667.

Variabel stres kerja memiliki nilai minimum sebesar 24,00 dan maksimum sebesar 75,00. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 45,4167 dengan standar deviasi sebesar 13,62430. Hasil tersebut menggambarkan rata-rata skor jawaban responden mengenai stres kerja.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 27,00 dan maksimum sebesar 74,00. Nilai rata-rata sebesar 45,3333 dengan standar deviasi sebesar 13,86465. Hal ini menunjukkan rata-rata skor jawaban

responden pada variabel kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai penyebaran skor jawaban responden pada ketiga variabel penelitian. Nilai standar deviasi pada masing-masing variabel menunjukkan adanya variasi jawaban di antara responden.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dalam skripsi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 0,089 + 0,340X1 + 0,662X2

Keterangan:
Y = Kinerja karyawan
X1 = Beban kerja
X2 = Stres kerja
0,089 = Konstanta
0,340 = Koefisien regresi beban kerja
0,662 = Koefisien regresi stres kerja

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 0,089 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika beban kerja dan stres kerja dianggap bernilai nol dalam model regresi.

Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,340 menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan asumsi variabel lain tetap, peningkatan satu satuan beban kerja pada model diikuti peningkatan nilai prediksi kinerja sebesar 0,340 satuan.

Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,662 menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan asumsi variabel lain tetap, peningkatan satu satuan stres kerja pada model diikuti peningkatan nilai prediksi kinerja sebesar 0,662 satuan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki koefisien regresi positif. Namun, arah hubungan positif ini perlu ditafsirkan sesuai dengan pengkodean dan indikator kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Uji t (Parsial)

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,911 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,007 < 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DSV Solutions Indonesia. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Jumlah pekerjaan, batas waktu penyelesaian tugas, serta peningkatan aktivitas pekerjaan pada periode tertentu merupakan aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pembagian tugas dan kesesuaian beban kerja dengan kemampuan karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,514 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dalam pelaporan statistik, nilai tersebut dapat ditulis sebagai p < 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DSV Solutions Indonesia.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Tekanan dalam pencapaian target, perasaan cemas ketika bekerja, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan merupakan kondisi yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Pengelolaan tekanan kerja dan pemberian dukungan kepada karyawan diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Dengan demikian, hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil pengujian statistik.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05 serta melihat nilai F hitung.

Berdasarkan UJI SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar 29,446, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,35. Nilai F hitung lebih besar daripada F tabel (29,446 > 3,35). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DSV Solutions Indonesia.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kondisi pekerjaan yang berkaitan dengan jumlah tugas, batas waktu penyelesaian pekerjaan, serta tekanan dalam pencapaian target perlu dikelola secara seimbang. Perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan pembagian beban kerja, tetapi juga perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DSV Solutions Indonesia didukung oleh hasil pengujian statistik.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, nilai R Square yang dilaporkan dalam skripsi adalah sebesar 0,686. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 68,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan stres kerja dalam model penelitian.

Sementara itu, sebesar 31,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Faktor tersebut tidak dapat ditentukan secara khusus berdasarkan hasil pengujian yang tersedia dalam skripsi.

Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki kemampuan penjelasan yang cukup besar terhadap variasi kinerja karyawan dalam model penelitian.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,911 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan PT. DSV Solutions Indonesia. Pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, peningkatan volume pekerjaan pada periode promosi, serta tuntutan untuk mengerjakan beberapa tugas secara bersamaan merupakan kondisi yang dapat berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian antara jumlah pekerjaan, kemampuan karyawan, dan waktu penyelesaian tugas. Pembagian pekerjaan yang terencana dapat membantu karyawan menyelesaikan tanggung jawab secara lebih efektif dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Dengan demikian, hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Karyawan

`Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel stres kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,514 dengan nilai signifikansi di bawah 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan PT. DSV Solutions Indonesia. Tekanan target, kecemasan ketika bekerja, dan tuntutan penyelesaian pekerjaan merupakan kondisi yang dapat memengaruhi pengalaman karyawan dalam menjalankan tugas.

Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan, penetapan target yang realistis, serta pengaturan pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menjadi langkah yang perlu dipertimbangkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Nilai koefisien beta terstandarisasi stres kerja sebesar 0,616 juga lebih besar dibandingkan beban kerja sebesar 0,278. Berdasarkan nilai tersebut, stres kerja memiliki kontribusi relatif lebih besar dalam model dibandingkan beban kerja. Penafsiran ini tetap perlu mempertimbangkan pengkodean instrumen penelitian.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 29,446 dengan nilai signifikansi di bawah 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel perlu diperhatikan secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan beban kerja saja belum tentu cukup apabila tekanan pekerjaan masih tinggi. Demikian pula, pengelolaan stres kerja perlu didukung dengan pembagian tugas dan target pekerjaan yang sesuai.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan, sekaligus menciptakan kondisi kerja yang mendukung penyelesaian tugas secara optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DSV Solutions Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,911 dengan signifikansi 0,007.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,514 dengan signifikansi di bawah 0,001.
3. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 29,446 dengan signifikansi di bawah 0,001.
4. Nilai R Square sebesar 0,686 menunjukkan bahwa 68,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja, sedangkan 31,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan diharapkan dapat melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih terencana, memperhatikan kesesuaian target dengan kapasitas karyawan, serta

memperhatikan kondisi yang dapat menimbulkan stres kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, dosen pembimbing, pihak PT. DSV Solutions Indonesia, serta seluruh karyawan yang telah berpartisipasi dalam proses penelitian sehingga artikel ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, K., & Sari, T. N. (2026). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan housekeeping pada PT. Telkom Property Medan. Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK), 6(1), 121–129. https://doi.org/10.47065/jamek.v6i1.2281

Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 14(1), 8–16. https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337

Awada, M., Becerik-Gerber, B., Lucas, G. M., & Roll, S. C. (2024). Stress appraisal in the workplace and its associations with productivity and mood: Insights from a multimodal machine learning analysis. PLOS ONE, 19(1), Article e0296468. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296468

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. https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385

Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. CV. Pena Persada.

Chowhan, J., & Pike, K. (2023). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: A job demand–resource model study during COVID-19. International Journal of Manpower, 44(4), 653–670. https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Junus, N. N. N., Anwar, Kurniawan, A. W., Tawe, A., & Hamka, R. A. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Murfa Surya Mahardika Makassar. Niqosiya: Journal of Economics and Business Research, 4(1), 231–238. https://doi.org/10.21154/niqosiya.v4i01.3326

Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaukillah, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan, 13(2), 127–139. https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96

Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

Mulianda, D. (2026). Do workload and job stress always reduce employee performance? A study of employees in a state-owned electricity utility. Review of Business and Accounting Research, 2(4).

https://doi.org/10.62941/rbar.v2i4.274

Sartika, D. (2023). Stres kerja. Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode penelitian manajemen. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian pendidikan. Alfabeta.

(2025). The effect of work-life balance, work stress, and workload on employee performance with organizational support as moderation variables. Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation, 5(2), 264–276. https://doi.org/10.35877/454RI.daengku3813

Sutrisno, E. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media.