



PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT MAYORA INDAH Tbk.

Dede Sulaeman¹

¹Universitas Pamulang

Email: dosen03213@unpam.ac.id¹

Abstract

This study aims to analyze the influence of workload and work stress on employee performance in the production department of PT Mayora Indah Tbk. "The background of this research is based on the increasing number of failed products (rejection) in the biscuit production line which is suspected to be caused by high workload and employee stress levels. The type of research used is quantitative with an associative descriptive approach. The population in this study is 65 production employees, which are also used as a research sample using saturated sampling techniques. Primary data were collected through questionnaires, then analyzed using SPSS through validity, reliability, classical assumption, correlation, multiple regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results of the study show that workload has a negative and significant effect on employee performance, as well as work stress has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, workload and work stress have a significant effect on employee performance with a determination coefficient value (R^2) of 0.540, which means that 54% of the variation in employee performance can be explained by these two variables." This finding confirms that the increase in workload and work stress together can reduce the performance of employees in the production department of PT Mayora Indah Tbk. Therefore, the company's management needs to manage workload and work stress proportionally to maintain and improve employee performance."

Keywords: Workload, work stress, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Mayora Indah Tbk. "Latar belakang penelitian ini didasarkan pada meningkatnya jumlah produk gagal (reject) di lini produksi biskuit yang diduga disebabkan oleh tingginya beban kerja dan tingkat stres karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan bagian produksi, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, korelasi, regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,540, yang berarti 54% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut." Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama dapat menurunkan kinerja karyawan bagian produksi PT Mayora Indah Tbk. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mengelola beban kerja dan stres kerja secara proporsional untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada industri manufaktur makanan seperti yang dijalankan oleh PT Mayora Indah Tbk, bagian produksi menghadapi tekanan operasional yang sangat tinggi. Salah satu indikasi nyata dari tekanan tersebut adalah tingginya angka produk gagal atau "reject" di lini produksi biskuit — hasil yang tidak layak jual. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kerugian material dan efisiensi produksi, tetapi juga memunculkan pertanyaan mendasar: mengapa kualitas output belum optimal meskipun target produksi dipenuhi? Dari observasi dan wawancara awal dengan sejumlah karyawan di bagian

produksi, ditemukan bahwa banyak dari mereka merasa beban kerja yang diterima sangat besar — baik dari sisi kuantitas tugas (jumlah target yang harus dicapai), intensitas waktu (pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat), maupun kompleksitas tugas (proses produksi yang membutuhkan ketelitian tinggi). Kemudian beban kerja ini dikaitkan dengan munculnya stres kerja: karyawan melaporkan bahwa mereka harus “memburu” waktu, sering harus menyelesaikan pekerjaan dengan tergesa-gesa, serta menghadapi konsekuensi langsung dari kesalahan produksi (produk rusak, reject). Dengan demikian, beban kerja yang tinggi dalam konteks ini tampaknya tidak sekadar menjadi tantangan operasional, tetapi juga menjadi faktor psikososial yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan produksi.

Secara teoritis, beban kerja atau “*workload*” merupakan salah satu jenis job demands dalam model Job Demands–Resources (JD-R) Model yaitu tuntutan pekerjaan yang bila melebihi kapasitas karyawan atau bila tidak diimbangi oleh job resources (seperti dukungan supervisi, kontrol pekerjaan, pelatihan, atau fasilitas) dapat menimbulkan kelelahan dan penurunan kinerja. Misalnya, penelitian-empiris menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memicu stres kerja kemudian berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, dalam studi pada industri manufaktur kelapa sawit di Indonesia, ditemukan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lainnya menyebut bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang kemudian memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks manufaktur, sangat penting untuk memperhatikan beban kerja tidak hanya sebagai variabel kuantitatif (berapa banyak target), tetapi juga sebagai kondisi yang mempengaruhi kondisi psikologis karyawan.

Dalam implementasi operasional di bagian produksi biskuit PT Mayora, kondisi seperti target produksi yang “tidak masuk akal”, beban shift yang padat, tekanan untuk mengejar waktu, dan tuntutan tingkat kualitas yang tinggi dapat menciptakan “lingkaran tekanan” yang memicu kelelahan, kesalahan teknis, dan akhirnya meningkatnya produk gagal. Ketika karyawan merasakan bahwa beban kerja melebihi kapasitas mereka baik fisik maupun mental maka stres kerja dapat muncul sebagai respons terhadap kondisi tersebut. Penelitian di unit produksi industri menunjukkan bahwa lebih dari 70 % karyawan dengan beban kerja tinggi mengalami tingkat stres yang signifikan. Lebih jauh, stres kerja di sektor manufaktur terbukti berkorelasi kuat dengan penurunan kinerja karena kelelahan, penurunan konsentrasi, peningkatan kesalahan operasional, dan absensi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, fenomena produk gagal yang tinggi di lini produksi PT Mayora dapat dilihat bukan hanya sebagai masalah teknis atau proses produksi, tetapi juga masalah manajemen beban kerja dan kesehatan psikologis karyawan dalam organisasi.

Melihat urgensi tersebut, penelitian ini hadir untuk mengisi celah empiris dan praktis. Dari sisi empiris, meskipun banyak penelitian yang mengkaji beban kerja atau stres kerja secara terpisah terhadap kinerja, sedikit yang secara spesifik menempatkan ketiganya secara simultan, khususnya

dalam konteks produksi makanan di Indonesia. Sementara secara praktis, hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi manajerial yang sangat dibutuhkan: misalnya pengaturan ulang target produksi, redesign tugas atau proses kerja, pengaturan shift dan waktu istirahat, serta program manajemen stres kerja khususnya bagi bagian produksi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan membantu PT Mayora meningkatkan kualitas output (mengurangi produk gagal), efisiensi operasional, sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan yang merupakan aset strategis organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban kerja merupakan keseluruhan aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang dimilikinya di tempat kerja. Menurut Munandar (2014), “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam waktu tertentu.” Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa beban kerja mencakup tuntutan fisik, mental, maupun emosional yang harus dipenuhi individu dalam menjalankan tugasnya.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami individu ketika menghadapi tuntutan kerja yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Menurut Robbins dan Judge (2020), “stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasil yang dirasakan penting, tetapi hasil tersebut dirasakan tidak pasti.” Luthans (2016) menjelaskan bahwa stres kerja dapat menimbulkan berbagai reaksi negatif seperti kelelahan, kecemasan, penurunan motivasi, gangguan fisik, dan penurunan kinerja.

Kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2020), “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kerangka Pemikiran

Dalam organisasi manufaktur seperti PT Mayora Indah Tbk, kinerja karyawan bagian produksi merupakan faktor kunci yang menentukan efektivitas proses produksi, kualitas produk, dan pencapaian target perusahaan. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri karyawan maupun dari luar. Dua di antaranya yang sangat relevan dalam konteks produksi adalah beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2).

Alur Pemikiran (Hubungan Antarvariabel)

1. Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Karyawan yang mengalami beban berlebih cenderung kehilangan fokus, bekerja terburu-buru, dan melakukan kesalahan yang berdampak pada turunnya kualitas hasil kerja. Namun, jika beban kerja dikelola secara wajar, hal ini dapat menstimulasi produktivitas (Tarwaka, 2015).

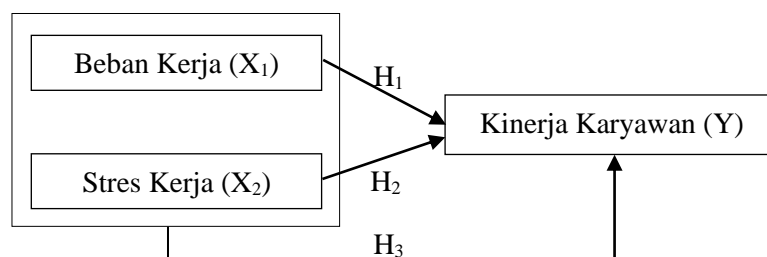
2. Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stres kerja yang timbul akibat tekanan berlebih dapat menurunkan semangat kerja, mengganggu konsentrasi, serta menurunkan kemampuan kognitif dan motorik karyawan (Handoko, 2018). Dampaknya adalah menurunnya efektivitas kerja dan meningkatnya kesalahan produksi.

3. Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Beban kerja yang terlalu besar secara langsung meningkatkan tingkat stres kerja. Ketika stres kerja meningkat, kinerja cenderung menurun. Hubungan ini sejalan dengan teori strain-stress (Ivancevich et al., 2014) yang menjelaskan bahwa tekanan kerja menjadi sumber utama stres yang kemudian berimplikasi pada performa kerja yang menurun.

Berikut bagan hubungan antarvariabel dalam kerangka pemikiran penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Berdasarkan dengan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H₁: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Mayora Indah Tbk.
- H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Mayora Indah Tbk.
- H₃: Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Mayora Indah Tbk.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (independent variables), yaitu beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2), terhadap variabel terikat (dependent variable), yaitu kinerja karyawan (Y), melalui pengolahan data numerik yang diperoleh dari responden. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif digunakan ketika peneliti

ingin menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya melalui analisis statistik yang objektif dan terukur. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan dapat menggambarkan secara empiris seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Mayora Indah Tbk.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian produksi biskuit di PT Mayora, yang berjumlah 65 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil (<100 orang), penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census), yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2019), teknik sampling jenuh cocok digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, sehingga semua anggota populasi dapat diikutsertakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan representatif. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner (angket). Kuesioner berisi serangkaian pernyataan yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian (beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan) dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju. Data primer ini dipilih agar peneliti memperoleh informasi yang aktual, sesuai persepsi dan pengalaman langsung para karyawan di bagian produksi.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: Penyusunan dan Uji Coba Kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu terkait beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Sebelum disebarkan, instrumen diuji coba kepada sejumlah kecil responden untuk memastikan kejelasan dan konsistensi item pernyataan. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada seluruh karyawan bagian produksi. Responden diberikan waktu yang cukup untuk membaca dan mengisi setiap item secara mandiri. Setelah kuesioner dikumpulkan, peneliti melakukan pengecekan untuk memastikan kelengkapan jawaban dan meminimalkan missing data.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen: Beban Kerja (X_1) indikator mencakup: jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian tugas, kompleksitas pekerjaan, dan tekanan kerja (Robbins & Judge, 2020). Stres Kerja (X_2) indikator mencakup: tekanan waktu, konflik pekerjaan, beban mental, dan kelelahan emosional (Luthans, 2016). Kinerja Karyawan (Y) indikator mencakup: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2020).

Setiap indikator diterjemahkan ke dalam beberapa butir pernyataan dalam kuesioner yang dinilai dengan skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) untuk memastikan hasil analisis akurat dan dapat diandalkan. Prosedur analisis meliputi beberapa tahap sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (dengan $\alpha = 0,05$). Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal antar-item dalam satu variabel, menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,70$ (Nunnally, 1978).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis parametrik, meliputi: Uji Normalitas (menggunakan metode P-P Plot) untuk memastikan distribusi data residual bersifat normal.

Uji Korelasi

Uji korelasi Pearson digunakan untuk melihat tingkat keeratan hubungan antarvariabel, khususnya antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (r) berkisar antara -1 hingga $+1$, dengan tanda menunjukkan arah hubungan dan nilai absolut menunjukkan kekuatannya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel dependen (kinerja) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (beban kerja dan stres kerja). Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang kuat.

Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai sig $<$ $0,05$, maka hipotesis parsial diterima. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Model regresi dinyatakan signifikan jika nilai F hitung $>$ F tabel dan sig $<$ $0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Instrumen	r Hitung Variabel X ₁	r Hitung Variabel X ₂	r Hitung Variabel Y	r Tabel	Keterangan
1	Item1	0.704	0.607	0.746	0.244	Valid
2	Item2	0.797	0.629	0.737	0.244	Valid
3	Item3	0.758	0.652	0.714	0.244	Valid
4	Item4	0.613	0.660	0.738	0.244	Valid
5	Item5	0.620	0.648	0.681	0.244	Valid
6	Item6	0.752	0.621	0.717	0.244	Valid
7	Item7	0.767	0.573	0.686	0.244	Valid
8	Item8	0.672	0.615	0.753	0.244	Valid

Sumber: Data SPSS yang diolah

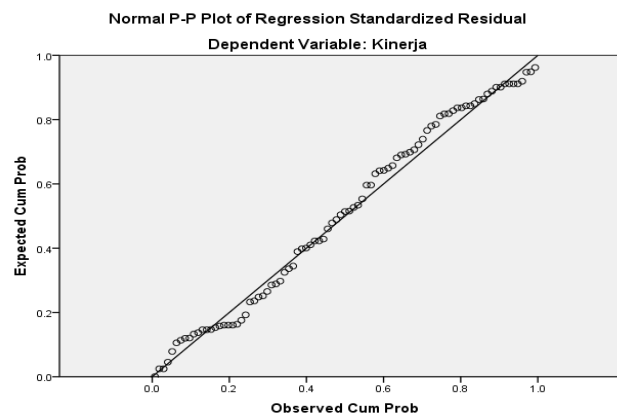
Berdasarkan hasil uji menggunakan Corrected Item–Total Correlation melalui program SPSS dengan jumlah responden sebanyak 65 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,244. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel beban kerja (X₁), stres kerja (X₂), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,244. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
X ₁	0.815	8
X ₂	0.755	8
Y	0.810	8

Sumber: Data SPSS yang diolah

Pengujian dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha melalui program SPSS, dengan kriteria bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70 (Sugiyono, 2019). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel beban kerja (X₁) sebesar 0,783, stres kerja (X₂) sebesar 0,801, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,812. Karena seluruh nilai tersebut berada di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini reliabel, artinya item-item pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.



Gambar 2 Grafik Hasil Uji Normalitas Metode P-P Plot

Sumber: Data diolah SPSS

Pengujian dilakukan menggunakan grafik Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual. Berdasarkan hasil grafik 4.1, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data residual memiliki pola penyebaran yang mendekati garis normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi klasik normalitas dan layak untuk dilakukan analisis regresi linear berganda.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Sig. (p)
Beban Kerja Terhadap Kinerja	-0.612	0.000
Stres Kerja Terhadap Kinerja	-0.578	0.000

Sumber: Data SPSS yang diolah

Berdasarkan hasil analisis, variabel beban kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar -0.612 dengan nilai signifikansi 0.000, yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun.

Selanjutnya, variabel stres kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar -0.578 dengan nilai signifikansi 0.000, yang juga menunjukkan hubungan negatif kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin rendah pula kinerja karyawan bagian produksi di PT Mayora Indah Tbk.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Statistik	Nilai
R	0.735
R ²	0.540
Adjusted R ²	0.525

Sumber: Data SPSS yang diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh nilai R sebesar 0,735 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R² sebesar 0,540 mengindikasikan bahwa 54,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Nilai Adjusted R² sebesar 0,525 juga memperkuat bahwa model regresi yang digunakan sudah cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji t

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	Sig.
(Konstanta)	5.412	8.956	0.000
Beban Kerja (X_1)	-0.321	-4.215	0.000
Stres Kerja (X_2)	-0.276	-3.652	0.001

Sumber: Data SPSS yang diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar -4,215 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka

dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja mereka akan menurun.

Selanjutnya, variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar $-3,652$ dengan nilai signifikansi $0,001$, yang juga lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan pada bagian produksi PT Mayora Indah Tbk.

Tabel 6 Hasil Uji F

Sumber Variasi	F-hitung	F-tabel ($\alpha=0.05$, $df=2;62$)	Sig.
Regresi	36.45	3.14	0.000

Sumber: Data SPSS yang diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai F-hitung sebesar $36,45$ dengan nilai F-tabel sebesar $3,14$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Karena F-hitung $>$ F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara beban kerja dan stres kerja memiliki kontribusi yang nyata dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan pada bagian produksi PT Mayora Indah Tbk, sehingga kedua variabel tersebut perlu mendapatkan perhatian manajerial untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Mayora Indah Tbk”, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Tekanan target produksi yang tinggi dan volume pekerjaan yang berlebih menyebabkan karyawan bekerja terburu-buru, sehingga menurunkan ketelitian dan kualitas hasil kerja.

2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan akibat tekanan kerja, lingkungan kerja yang menegangkan, dan tuntutan target produksi, semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya jumlah produk gagal (reject) di lini produksi.

3. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi nyata terhadap perubahan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 54% menunjukkan

bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT Mayora Indah Tbk dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa manajemen perlu melakukan pengaturan beban kerja yang proporsional dan pengendalian stres kerja secara efektif agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal, terutama pada bagian produksi yang berhubungan langsung dengan kualitas hasil produk.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands–Resources Theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Fitriani, R., & Nurdin, M. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur makanan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(2), 45–54.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2013). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. F., & Rahman, A. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 89–98.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siahaan, H. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur di Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 215–224.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wibowo, A., & Santoso, D. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 4(2), 112–123.