

**PENGARUH BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI RAMBANG KRAMAJAYA
CABANG GANDUS PALEMBANG**

Muhammad Dana Chandra¹, Agustina Marzuki², Suharti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

Corre sponding email: danachandra1106@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze and demonstrate the effect of workload (X_1), job fatigue (X_2), and job stress (X_3) on employee performance (Y) at PT. Bumi Rambang Kramajaya, Gandus Branch, Palembang. The research method used was a descriptive quantitative approach, with data collection using a Likert-scale questionnaire. The population in this study was all permanent employees of PT. Bumi Rambang Kramajaya, Gandus Branch, Palembang. A saturated sampling technique was used, resulting in a total of 47 respondents. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis tests (F and t tests) using the SPSS program. The results showed that: (1) workload, job fatigue, and job stress simultaneously had a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a significance value <0.05 ; (2) workload partially had a positive and significant effect on employee performance; (3) job fatigue partially had a positive and significant effect on employee performance; and (4) job stress partially had a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.563 indicates that the three independent variables were able to explain 56.3% of the variation in employee performance, while the remaining 43.7% was explained by other factors outside the research model.

Keywords: Workload, Job Fatigue, Job Stress, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh beban kerja (X_1), kelelahan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sampling jenuh) sehingga diperoleh sebanyak 47 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (Uji F dan Uji t) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi $<0,05$ (2) beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) kelelahan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (4) stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 56,3 %, sedangkan sisanya 43,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian..

Kata kunci: Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

Korespondensi:

Muhammad Dana Chandra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

E-mail: danachandra1106@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam setiap organisasi, karena pelaksanaan visi dan misi organisasi pada akhirnya dikelola oleh manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aktivitas yang mengelola berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan agar dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2023). Kinerja karyawan menjadi salah satu penentu utama keberhasilan perusahaan, yang dipengaruhi oleh faktor internal (kemampuan, motivasi, komitmen) maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kondisi organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2022).

Salah satu faktor eksternal yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja, yaitu keseluruhan aktivitas fisik maupun mental yang harus dikerjakan karyawan dalam suatu periode waktu tertentu (Fhauzan & Ali, 2024). Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas karyawan dapat memunculkan kelelahan kerja yang terus-menerus, yaitu suatu keadaan yang menimbulkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja (Fidinia Hijah et al., 2021). Kelelahan yang terakumulasi selanjutnya memperparah kondisi psikologis karyawan dan mendorong munculnya stres kerja, yaitu kondisi dinamis ketika individu dihadapkan pada tuntutan atau sumber daya yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2022).

PT. Bumi Rambang Kramajaya merupakan salah satu perusahaan pengolahan lateks di Sumatera Selatan, dengan unit operasional di Cabang Gandus, Palembang. Kondisi yang menjadi perhatian peneliti adalah tidak adanya rekrutmen tenaga kerja baru, sehingga distribusi tugas harus disesuaikan di antara karyawan yang ada, termasuk ketika terdapat karyawan yang berhalangan hadir. Kondisi ini berimplikasi pada meningkatnya volume pekerjaan, terutama pada proses produksi dan penerimaan bahan baku, yang berpotensi menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis bagi karyawan apabila berlangsung dalam jangka waktu panjang tanpa mekanisme pemulihan yang memadai.

Hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dikaji, namun hasilnya belum konsisten. (Fatimah Fauzi Basalamah et al., 2021) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Makassar, sementara (Widianti & Herlina, 2023) menemukan pengaruh positif pada PT XYZ Bandung. Demikian pula, (Azhar et al., 2023) menunjukkan kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan, sedangkan (Dwi Alfian & Hartono, 2023) menemukan kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan ini menjadi research gap yang memperkuat urgensi penelitian pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang, dengan rumusan masalah: (1) apakah beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan; (2) apakah beban kerja, (3) kelelahan kerja, dan (4) stres kerja masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh tersebut, sekaligus memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adaptif.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut (Nikmat, 2022) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil akhir atas tugas-tugas yang diharapkan dari seorang pekerja dan cara bagaimana tugas tersebut dikerjakan. Kinerja individu pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria lain yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Hal ini menyebabkan evaluasi prestasi bisa berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lain (Dalam Marikar & Shaleh, 2025).

Dari pengertian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan, dedikasi, dan tanggung jawab pribadi dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Prestasi menunjukkan mutu serta jumlah pekerjaan dan menjadi tanda efektivitas serta keberhasilan organisasi dalam mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dimensi Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dari kinerja karyawan menurut (Barlian et al., 2022; Laelatul Qodriah, 2025; Robbins & Judge, 2022) diantaranya adalah :

1. Task performance atau kinerja tugas adalah kemampuan individu karyawan dalam menyelesaikan tugas utama atau tugas secara teknis pekerjaan.

Indikator:

- a) Penyelesaian tugas dalam pekerjaan
- b) Orientasi pada hasil pekerjaan

2. Kinerja kontekstual dapat diartikan sebagai tindakan yang membantu menciptakan lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis yang menjadi bagian inti yang harus dijalankan atau dipergunakan.

Indikator:

- a) Kemampuan terbaru
- b) Tugas yang menantang

3. Soft skill merupakan kemampuan tidak teknis yang berkaitan dengan kemampuan seorang dalam berkomunikasi dengan orang lain serta bekerja sama dalam sebuah skill.

Indikator:

- a) Kemampuan komunikasi
- b) Kerja sama tim
- c) Kemampuan Adaptasi

4. Hard Skill adalah keahlian yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Indikator :

- a) Penguasaan Pekerjaan
- b) Keterampilan Teknis

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu (Fhauzan & Ali, 2024). Beban kerja yang berlebih (work overload) terjadi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas karyawan, sehingga berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap produktivitas, kesehatan fisik, dan kesejahteraan psikologis karyawan (Indrayana & Putra, 2024).

Dimensi Indikator Beban kerja

Terdapat beberapa dimensi dan Indikator beban kerja pada (Adam Farhandika & Modjo, 2025; Alfonso et al., 2022; Yasmin et al., 2023) sebagai berikut :

1. **Beban Kerja Fisik (Physical Workload)** Dimensi ini mengukur seberapa besar tugas membutuhkan kekuatan serta ketahanan fisik ketika dijalankan. Pekerjaan yang terlalu menguras tenaga secara fisik bisa menyebabkan kelelahan, menurunkan stamina, dan berpengaruh buruk terhadap efisiensi kerja karyawan.

Indikator :

- a) Intensitas aktivitas fisik
 - b) Kelelahan otot
 - c) Kebutuhan tenaga fisik
2. **Beban Kerja Mental (Mental Workload)** Dimensi ini mengukur seberapa jauh pekerjaan memerlukan kemampuan kognitif, perhatian, dan ketelitian dari karyawan. Tugas yang memiliki tanggung jawab besar atau tingkat kompleksitas yang tinggi dapat menyebabkan tekanan mental yang berdampak pada konsentrasi dan kualitas hasil kerja.

Indikator :

- a) Tingkat Konsentrasi
 - b) Kompleksitas pekerjaan
 - c) Pengambilan Keputusan
3. **Beban Waktu (Time Workload)** Dimensi ini mengukur beban yang timbul karena keterbatasan durasi kerja serta ketatnya agenda penuntasan tanggung jawab. Intensitas waktu yang besar bisa mengakibatkan pegawai kehilangan masa jeda, tergesa-gesa, serta mengurangi produktivitas kinerja.

Indikator :

- a) Deadline Pekerjaan
- b) Target Waktu

Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan oleh tenaga kerja dan dapat menimbulkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja, yang dapat terjadi karena iklim kerja, postur kerja, dan masa kerja (Fidinia Hijah dkk., 2021). Kelelahan kerja menjadi fenomena yang tidak dapat dihindari ketika karyawan dituntut menanggung volume pekerjaan yang melebihi kapasitas normalnya akibat minimnya jumlah personel di perusahaan (Tinambunan et al., 2022).

Dimensi Indikator Kelelahan Kerja

Terdapat beberapa Dimensi dan Indikator pada Kelelahan kerja menurut (Adam Farhandika & Modjo, 2025; Isfiawan et al., 2024; Khofifah & Hendrasto, 2023) sebagai berikut :

1. Kelelahan fisik adalah kondisi menurunnya kemampuan tubuh akibat aktivitas kerja yang membutuhkan tenaga secara terus-menerus. Kondisi ini ditandai dengan menurunnya energi, rasa lelah pada tubuh, serta gangguan pada sistem otot.

Indikator :

- 1) Tubuh terasa lelah setelah bekerja
 - 2) Penurunan energi
 - 3) Nyeri atau pegal pada otot
2. Kelelahan mental adalah keadaan di mana kemampuan kognitif menurun disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang membutuhkan fokus yang sangat tinggi, pemikiran yang mendalam, serta keputusan yang harus diambil secara berkelanjutan.

Indikator :

- 1) Tidak Fokus
 - 2) Penurunan Konsentrasi
3. Kelelahan Emosional adalah keadaan kelelahan yang terkait dengan faktor psikologis individu disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, termasuk stres, kebosanan, dan hilangnya semangat kerja.

Indikator :

- 1) Kehilangan Motivasi
- 2) Merasa jenuh

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2022). Stres kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaannya, di mana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas dalam perusahaan (Tinambunan dkk., 2022).

Dimensi Indikator Stres kerja

1. Beban kerja adalah keseluruhan aktivitas fisik maupun mental yang harus dikerjakan oleh karyawan dalam suatu periode waktu tertentu.

Indikator :

- 1) Jumlah pekerjaan
 - 2) Kesulitan pekerjaan
 - 3) Keterbatasan sumber daya
2. Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasan mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan

Indikator :

- 1) Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab
 - 2) Tuntutan yang bertentangan
3. Ambiguitas adalah kondisi ketika seorang karyawan tidak memiliki kejelasan mengenai

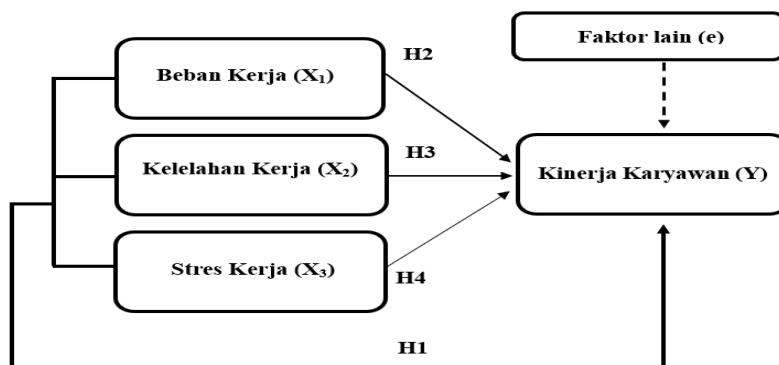
tugas, tanggung jawab, wewenang, atau harapan yang harus dipenuhi dalam pekerjaannya.

Indikator :

- 1) Perubahan tugas
- 2) Kekurangan pelatihan

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan landasan konseptual yang menggabungkan teori, fakta, hasil observasi, serta kajian pustaka sebagai dasar dalam penelitian. Dalam kerangka ini terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu Beban kerja (X_1), kelelahan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) diposisikan sebagai variabel bebas yang secara parsial maupun simultan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)



Sumber : Diolah Peneliti 2026

Keterangan:

- > : Pengaruh faktor lain
- > : Pengaruh secara simultan
- > : Pengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini masih bersifat sementara. Hal ini dikarenakan jawaban yang diberikan masih didasarkan pada teori yang relevan dan belum didukung oleh fakta empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.
- H2 : Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.

H3 : Diduga kelelahan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.

H4 : Diduga stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis hubungan serta pengaruh antar variabel secara sistematis berdasarkan data berupa angka yang dianalisis menggunakan prosedur statistik (Sugiyono, 2022). Penelitian dilakukan di PT. Bumi Rambang Kramajaya, Jalan Sosial No. 7 Gandus, Palembang, dalam kurun waktu Maret hingga Juli 2026. Beban kerja (X_1), kelelahan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) diposisikan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan (Y) diposisikan sebagai variabel terikat.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang yang berjumlah 47 orang, tersebar pada tujuh bagian yaitu Staf, Produksi, Laboratorium, Penimbang, Pemeliharaan, Umum, dan Security. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang umum dilakukan pada penelitian dengan populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, seluruh 47 karyawan dijadikan sebagai responden penelitian.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Perempuan	1	2%
Laki-Laki	46	98%
Total	47	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 46 responden atau (98%) didominasi oleh responden berjenis kelamin Laki-laki dan hanya terdapat 1 responden berjenis kelamin Perempuan dengan persentase sebesar (2%).

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
18-30 tahun	0	0 %
31-50 tahun	41	87 %
50-60 tahun	6	13 %
Total	47	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan berada dalam kisaran umur 31-50 tahun yaitu sebanyak 41 responden atau (87%) . Untuk kisaran umur 50-60 tahun sebanyak 6 responden atau (13 %). Sementara itu, tidak ditemukan (0%) responden dengan umur 18-30 tahun. Hal ini dikonfirmasi oleh data lapangan yang menunjukkan bahwa profil karyawan di PT. Bumi Rambang Kramajaya mayoritas diisi oleh karyawan senior, sehingga tidak ditemukan sampel dengan umur dibawah 30 tahun.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SMA/SMK	41	87 %
Diploma (D3/D4)	2	4 %
Strata (S1/S2)	4	9 %
Total	47	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase sebesar 87 %. Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan Strata (S1/S2) berjumlah 4 orang (9 %). Sementara itu, kelompok responden dengan proporsi terkecil adalah lulusan Diploma (D3/D4), yaitu hanya sebanyak 2 responden dengan persentase sebesar 4 %. Dominasi responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK ini sejalan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga kerja operasional di PT. Bumi Rambang Kramajaya yang mayoritas bergerak di bidang teknis lapangan/produksi.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	1-10 Tahun	0	0 %
2	11-15 Tahun	10	21 %
3	16-20 Tahun	37	79 %
	Total	47	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa masa kerja responden didominasi oleh kelompok senior dengan lama bekerja antara 16-20 tahun, yaitu sebanyak 37 responden (79 %). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 10 orang (21 %). Sementara itu, tidak terdapat satu pun responden (0%) yang memiliki masa kerja dalam rentang 1–10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan senior yang telah mengabdikan di perusahaan selama lebih dari 10 tahun.

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian/Divisi

No	Divisi/Bagian	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)

1	Staf	4	9 %
2	Produksi	18	38 %
3	Laboratorium	3	6 %
4	Timbangan	3	6 %
5	Pemeliharaan	5	11 %
6	Umum	1	2 %
7	Security	13	28 %
	Total	47	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel diatas jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 47 orang yang tersebar di tujuh divisi atau bagian perusahaan. Distribusi jumlah responden dan persentasenya secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut Kontribusi responden terbesar berasal dari divisi Produksi, yaitu sebanyak 18 orang atau mencakup 38% dari total keseluruhan sampel. Kontribusi Terbesar Kedua Diikuti oleh divisi Security yang menyumbang responden sebanyak 13 orang atau sebesar 28 %. Kontribusi Menengah Responden dari divisi Pemeliharaan tercatat sebanyak 5 orang (11%), sedangkan dari divisi Staf berjumlah 4 orang (9 %). Kontribusi Minoritas dari bagian laboratorium dan bagian timbangan memiliki jumlah responden yang sama, yaitu masing-masing sebanyak 3 orang (6 %). Sementara itu, jumlah responden paling sedikit berasal dari bagian umum yaitu hanya 1 orang atau setara dengan 2% dari total populasi responden.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Untuk menguji validitas, dilakukan uji coba instrumen dengan sampel sebanyak 47 orang sebagai responden. Kuesioner yang telah disiapkan diberikan ke 47 responden dan jawaban yang telah diberikan oleh responden sebagai sampel dalam penelitian ini, akan diuji validitas datanya. Proses validitas dilakukan terhadap butir-butir pernyataan, dilakukan dengan membandingkan hasil r hitung dengan nilai r tabel. Uji validitas dilakukan 47 orang responden dengan variabel Beban kerja (X_1), Kelelahan kerja (X_2), Stres kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan kriteria sebagai berikut, uji validitas pada suatu item dapat dinyatakan valid apabila dapat memenuhi nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikannya kurang dari 0,005. Dalam memperoleh nilai r tabel, perlu diketahui degree of freedom (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang digunakan. Pada penelitian ini nilai df yang dihitung adalah $47-2 = 45$ dengan alpha 0,05 (5%) didapatkan nilai r tabel sebesar 0,2876.

Hasil Uji Validitas X_1 Beban Kerja

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,70691	0,2876	Valid

2.	Pernyataan 2	0,75871	0,2876	Valid
3.	Pernyataan 3	0,81008	0,2876	Valid
4.	Pernyataan 4	0,83809	0,2876	Valid
5.	Pernyataan 5	0,75672	0,2876	Valid
6.	Pernyataan 6	0,81005	0,2876	Valid
7.	Pernyataan 7	0,79698	0,2876	Valid
8.	Pernyataan 8	0,84556	0,2876	Valid
9.	Pernyataan 9	0,86332	0,2876	Valid
10.	Pernyataan 10	0,77693	0,2876	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel sebesar 0,2876. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas X_2 Kelelahan Kerja

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,85245	0,2876	Valid
2.	Pernyataan 2	0,83935	0,2876	Valid
3.	Pernyataan 3	0,85696	0,2876	Valid
4.	Pernyataan 4	0,83036	0,2876	Valid
5.	Pernyataan 5	0,83213	0,2876	Valid
6.	Pernyataan 6	0,78742	0,2876	Valid
7.	Pernyataan 7	0,7947	0,2876	Valid
8.	Pernyataan 8	0,82755	0,2876	Valid
9.	Pernyataan 9	0,83949	0,2876	Valid
10.	Pernyataan 10	0,86066	0,2876	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel Kelelahan kerja (X_2) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel sebesar 0,2876. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian

Hasil Uji Validitas X_3 Stres Kerja

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
-----	-----------------	----------	---------	------------

1.	Pernyataan 1	0,76296	0,2876	Valid
2.	Pernyataan 2	0,83414	0,2876	Valid
3.	Pernyataan 3	0,77666	0,2876	Valid
4.	Pernyataan 4	0,82268	0,2876	Valid
5.	Pernyataan 5	0,86373	0,2876	Valid
6.	Pernyataan 6	0,86082	0,2876	Valid
7.	Pernyataan 7	0,71382	0,2876	Valid
8.	Pernyataan 8	0,83326	0,2876	Valid
9.	Pernyataan 9	0,73795	0,2876	Valid
10.	Pernyataan 10	0,7547	0,2876	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel Stres Kerja (X_3) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel sebesar 0,2876. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian

Hasil Uji Validitas Y Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,81357	0,2876	Valid
2.	Pernyataan 2	0,79982	0,2876	Valid
3.	Pernyataan 3	0,80479	0,2876	Valid
4.	Pernyataan 4	0,79665	0,2876	Valid
5.	Pernyataan 5	0,75476	0,2876	Valid
6.	Pernyataan 6	0,84653	0,2876	Valid
7.	Pernyataan 7	0,79961	0,2876	Valid
8.	Pernyataan 8	0,76458	0,2876	Valid
9.	Pernyataan 9	0,85527	0,2876	Valid
10.	Pernyataan 10	0,76365	0,2876	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh 10 item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel sebesar 0,2876. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang relatif

sama. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa Untuk mengukur dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,9375	0,6	Reliabel
Kelelahan Kerja (X_2)	0,9361	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X_3)	0,9502	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,936	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien alpha yang lebih besar dari kriteria minimum 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Beban Kerja (X_1), Kelelahan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau konsisten, sehingga dapat diandalkan sebagai alat ukur penelitian untuk tahap selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pada pengujian regresi linear berganda, asumsi yang digunakan adalah data berdistribusi normal. Untuk menguji apakah data pada penelitian ini memenuhi asumsi tersebut maka dilakukan uji normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Shapiro-Wilk dikarenakan jumlah sampel yang digunakan relatif kecil, yaitu sebanyak 47 responden ($df = 47$). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai signifikansi ($Sig.$) $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
BEBAN_KERJA	.109	47	.200*	.963	47	.142
KELELAHAN_KERJA	.097	47	.200*	.955	47	.068
STRES_KERJA	.087	47	.200*	.957	47	.082
KINERJA	.140	47	.023	.955	47	.069

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2026)

Berdasarkan hasil output statistik pada tabel Tests of Normality, diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai statistik Shapiro-Wilk sebesar 0,963 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,142.
2. Variabel Kelelahan Kerja (X_2) memiliki nilai statistik Shapiro-Wilk sebesar 0,955 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,068.
3. Variabel Stres Kerja (X_3) memiliki nilai statistik Shapiro-Wilk sebesar 0,957 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,082.
4. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai statistik Shapiro-Wilk sebesar 0,955 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,069.

Melalui hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari keempat variabel di atas lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan ($p > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel Beban Kerja (X_1), Kelelahan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi klasik normalitas telah terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas, dapat dilihat melalui nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sebaliknya, apabila nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10, maka model regresi dinyatakan mengalami multikolinearitas

Sig.	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
.503		
.000	.925	1.081
.007	.909	1.100
.030	.971	1.030

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel X_1 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,925 dan VIF sebesar 1,081, variabel X_2 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,909 dan VIF sebesar 1,100, serta variabel X_3 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,971 dan VIF sebesar 1,030. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari gejala heteroskedastisitas (bersifat homoskedastisitas). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (Abs_Res) terhadap masing-masing variabel independen. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi (Sig.) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 ($>0,05$), maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.996	3.270		2.140	.038
	BEBAN_KERJA	.007	.060	.017	.111	.912
	KELELAHAN_KERJA	-.028	.058	-.077	-.492	.625
	STRES_KERJA	-.055	.058	-.146	-.957	.344

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel Coefficients, diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,912.
2. Variabel Kelelahan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,625.
3. Variabel Stres Kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,344.

Dari hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari ketiga variabel independen secara keseluruhan lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($p > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik heteroskedastisitas telah terpenuhi dengan baik.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini metode statistik yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Uji ini dilakukan untuk dapat mengetahui hubungan dan pengaruh diantara variabel dependen dalam keadaan lebih dari satu variabel yang di jelaskan akan mempengaruhi variabel independen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel Beban Kerja (X_1), Kelelahan kerja (X_2), Dan Stres Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bumi Rambang Kramajaya. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS, didapatkan hasil uji analisis linier berganda pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.813	5.641		-.676	.503
	BEBAN_KERJA	.583	.104	.568	5.609	.000
	KELELAHAN_KERJA	.285	.100	.292	2.854	.007
	STRES_KERJA	.223	.099	.222	2.247	.030

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan hasil tabel diatas, diketahui bahwa hasil pengolahan data koefisien regresi linier untuk Beban Kerja (X_1) sebesar 0,583, Kelelahan Kerja (X_2) sebesar 0,285, dan Stres Kerja (X_3) sebesar 0,223. Sedangkan nilai konstanta sebesar -3.813 persamaan linier berganda adalah :

$$Y = -3,813 + 0,583X_1 + 0,285X_2 + 0,223X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar -3,813 Nilai konstanta yang bernilai negatif ini menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja (X_1), Kelelahan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) diasumsikan bernilai 0 (nol) atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel Kinerja (Y) mengalami penurunan sebesar -3,813.
2. Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0,583 Nilai koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara Beban Kerja dan Kinerja. Arti dari koefisien ini adalah setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Beban Kerja, maka variabel Kinerja diprediksi akan meningkat sebesar 58,3%, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien Regresi Variabel Kelelahan Kerja (X_2) sebesar 0,285 Nilai koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara Kelelahan Kerja dan Kinerja. Arti dari koefisien ini adalah setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Kelelahan Kerja, maka variabel Kinerja diprediksi akan mengalami kenaikan sebesar 28,5%, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja (X_3) sebesar 0,223 Nilai koefisien bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara Stres Kerja dan Kinerja. Arti dari koefisien ini adalah setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Stres Kerja, maka variabel Kinerja diprediksi akan meningkat sebesar 22,3%, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Hasil analisis korelasi yang dilakukan dengan bantuan aplikasi program SPSS versi 25 meliputi Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) dengan hasil sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.563	5.239

a. Predictors: (Constant), BEBAN_KERJA, KELELAHAN_KERJA, STRES_KERJA

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan Tabel diatas, Hasil yang didapat pada nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah sebesar 0,769 atau 76,9%. Nilai ini berada pada rentang angka 0,60 – 0,799, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Beban Kerja (X_1), Kelelahan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.563	5.239

a. Predictors: (Constant), BEBAN_KERJA, KELELAHAN_KERJA, STRES_KERJA

Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Berdasarkan tabel diatas, Hasil yang didapat pada Nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,563. atau sebesar 56,3%. Hal ini berarti bahwa variabel Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kelelahan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 56,3% terhadap variabel Kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 43,7% ($100\% - 56,3\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model regresi penelitian ini yang tidak ikut diteliti.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Sugiyono (2022) adalah alat statistik yang digunakan untuk menentukan signifikansi secara simultan dari beberapa variabel independen dalam model regresi. Uji ini dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) secara bersama-sama.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1710.739	3	570.246	20.779	.000 ^b
	Residual	1180.070	43	27.443		
	Total	2890.809	46			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN_KERJA, KELELAHAN_KERJA, STRES_KERJA

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1), Kelelahan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dapat ditentukan dengan melihat nilai signifikansinya kurang dari 0,05, yang artinya jika suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.813	5.641		.503
	BEBAN_KERJA	.583	.104	.568	.000
	KELELAHAN_KERJA	.285	.100	.292	.007
	STRES_KERJA	.223	.099	.222	.030

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai sig dari tabel hasil uji t H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikan variabel Beban Kerja lebih kecil dari $\alpha (0,000 < 0,05)$, nilai signifikan variabel Kelelahan Kerja lebih kecil dari $\alpha (0,007 < 0,05)$, nilai signifikan variabel Stres Kerja lebih kecil dari $\alpha (0,030 < 0,05)$.

Dengan demikian, secara parsial variabel Beban Kerja, Kelelahan kerja, dan Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$, sehingga Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mendukung teori Robbins & Judge (2022) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan kerja secara bersamaan, serta pandangan Mangkunegara (2017) bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui

konsep challenge stressor dari (Cavanaugh et al., 2000) yang membedakan tekanan yang menghambat kinerja (hindrance stressor) dari tekanan yang justru mendorong kinerja lebih tinggi (challenge stressor). Pada PT. Bumi Rambang Kramajaya, beban kerja, kelelahan, dan stres kerja yang dirasakan karyawan tampaknya lebih bersifat challenge stressor, sehingga secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, dengan kontribusi sebesar 56,3% (Adjusted R²), sedangkan 43,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (koefisien regresi 0,583; Sig. = 0,000). Hasil ini tidak sejalan dengan pandangan Indrayana & Putra (2024) mengenai dampak negatif work overload, namun sejalan dengan teori Tarwaka dkk. (2011) bahwa beban kerja dalam batas yang dapat diterima (acceptable workload) justru dapat menstimulasi karyawan untuk meningkatkan upaya dan konsentrasi kerja. Hubungan ini juga dapat dijelaskan melalui teori kurvilinear (Yerkes-Dodson Law) yang dikemukakan Yerkes dan Dodson (1908) dalam Robbins & Judge (2022), di mana peningkatan beban kerja pada tingkat tertentu justru meningkatkan kinerja karena karyawan merasa tertantang. Tingkat beban kerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya tampaknya masih berada pada zona optimal dan didukung oleh pemberian kompensasi, sehingga mendorong karyawan bekerja lebih giat, konsisten dengan temuan Widiarti & Herlina (2023).

3. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kelelahan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (koefisien regresi 0,285; Sig. = 0,007). Hasil ini tidak sejalan dengan Fidinia Hijah dkk. (2021) yang menyatakan kelelahan kerja menurunkan produktivitas, namun sejalan dengan konsep Job Demands-Resources (JD-R) Model dari (Schaufeli & Bakker, 2004), yang menyatakan bahwa kelelahan kerja tidak selalu berdampak negatif apabila karyawan memiliki sumber daya yang memadai, seperti kompensasi lembur yang diberikan PT. Bumi Rambang Kramajaya. Fenomena ini juga dapat dijelaskan melalui teori atribusi Weiner (1985) dalam Robbins & Judge (2022), di mana karyawan yang memaknai kelelahannya sebagai bukti dedikasi cenderung termotivasi mempertahankan kinerja, sejalan dengan temuan (Marikar & Shaleh, 2025)

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (koefisien regresi 0,223; Sig. = 0,030). Hasil ini dapat dijelaskan melalui teori Yerkes-Dodson Law yang menyatakan hubungan berbentuk kurva U-terbalik antara tingkat stres (arousal) dan kinerja, di mana pada tingkat rendah hingga moderat stres berfungsi sebagai stimulator yang mendorong kewaspadaan dan konsentrasi. Pendapat ini diperkuat Mangkunegara (2017) bahwa stres pada taraf sedang (moderate stress) bersifat konstruktif, serta konsep eustress dari (Simmons & Nelson, 2007) yaitu stres positif yang membangkitkan energi dan motivasi berprestasi. Stres kerja yang dialami karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya tampak lebih bersifat eustress, sejalan dengan temuan Tinambunan dkk. (2022) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang ($F = 20,874$; $\text{Sig.} = 0,000$); (2) Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 3,928$; $\text{Sig.} = 0,000$); (3) Kelelahan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 2,850$; $\text{Sig.} = 0,007$); dan (4) Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t = 2,243$; $\text{Sig.} = 0,030$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,563 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas mampu menjelaskan 56,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 43,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Saran

1. Bagi PT. Bumi Rambang Kramajaya, manajemen disarankan mempertahankan dan mengoptimalkan sistem distribusi beban kerja secara proporsional sesuai kompetensi dan kapasitas karyawan agar tetap berada pada zona optimal yang menstimulasi kinerja. Perusahaan juga disarankan mempertahankan sistem kompensasi lembur dan menyediakan fasilitas pemulihan fisik guna mencegah kelelahan kronis, serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif melalui komunikasi dan umpan balik yang konstruktif agar stres kerja tetap berada pada taraf moderat yang positif (eustress).
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, atau komitmen organisasi, mengingat 43,7% variasi kinerja karyawan masih dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian ini. kerja, serta memanfaatkan *reward* yang diberikan perusahaan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Adam Farhandika, G., & Modjo, R. (2025). Kelelahan Kerja di Kalangan Awak Kapal: Systematic Literature Review. *Jurnal Ilmiah Kedokteran Dan Kesehatan*, 4(3), 95–100. <https://doi.org/10.55606/klinik.v4i3.4336>
- Alfonso, I. E., Widodo, L., & Sukania, W. (2022). Analisa Beban Kerja Fisik Dan Mental Untuk Menentukan Jumlah Pekerja Optimal Di PT. X. In *Jurnal Mitra Teknik Industri* (Vol. 1, Number 1).
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja.
- Barlian, B., Setiawan, Y., & Hurriyati, R. (2022). Work-Family Conflict, Workload and Burnout as a Determinant Factor on Employee Performance (Case Study on Civil Servants in Tasikmalaya).
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Dwi Alfian, R., & Hartono, B. (2023). Pengaruh Kebosanan dan Kelelahan Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 63–71. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v2i1.99>
- Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri, & Arman Arman. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar.
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4>
- Fidinia Hijah, N., Setyaningsih, Y., Jayanti, S., Keselamatan dan Kesehatan Kerja, B., Kesehatan Masyarakat, F., & Diponegoro, U. (2021). Iklim Kerja, Postur Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Bengkel Las. In *Alamat korespondensi: Jl. Prof. Soedarto* (Vol. 2, Number 1). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jppkmi>
URL: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jppkmi/article/view/47282>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi* (Vol. 2, Number 1).
- Isfiawan, F., Santoso, P. N., & Sullyarta, E. R. (2024). Analisis beban mental dan fisik kerja di bagian PPIC menggunakan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME) dan NASA-TLX. *Jumantara Jurnal Manajemen Dan Teknologi Rekayasa*, 3(1). <https://doi.org/10.28989/jumantara.v3i1.1847>
- Khofifah, S., & Hendrasto, N. (2023). Mental Workload Analysis Using the NASA-TLX Method at Institute X. *Manfaah: Journal of Islamic Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.30993/manfaah.v3i1.543>

- Laelatul Qodriah, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perawat Rumah Sakit Permata Cirebon). *Jurnal Administrasi Terapan*, 4(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Vol. 13). Remaja Rosdakarya.
- Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. (2025). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simmons, B. L., & Nelson, D. L. (2007). Eustress at Work: Extending the Holistic Stress Model. In *Positive Organizational Behavior* (pp. 40–54). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446212752.n4>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. 8(1).
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Yasmin, A., Karim, A. A., & Rizalmi, S. R. (2023). Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode Nasa-Tlx Di Pt. Pertamina Hulu Sanga Sanga. *Journal of Industrial Innovation and Safety Engineering (JINSENG)*, 1(1), 33–42. <https://doi.org/10.35718/jinseng.v1i1.751>