

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sprint Asia Technology Kota Jakarta Selatan

Bintang Ramadhan¹, Anggada Bayu Seta²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹60bintangramadhan@gmail.com, ²dosen02245@unpam.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sprint Asia Technology Kota Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 110 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja dan stres kerja yang efektif merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan berbasis teknologi.

Kata kunci: beban kerja; stres kerja; kinerja karyawan; manajemen sumber daya manusia

Abstract-This study aims to analyze the effect of workload and work stress on employee performance at PT Sprint Asia Technology, South Jakarta. The research employed a quantitative approach using a survey method involving 110 respondents. Data analysis techniques included data quality testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that workload has a negative and significant effect on employee performance. Work stress also has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, workload and work stress significantly influence employee performance. These findings suggest that effective management of workload and work stress is a crucial factor in improving employee performance in technology-based companies.

Keywords: workload; work stress; employee performance; human resource management

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri teknologi dan digital yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dalam kondisi persaingan yang semakin ketat, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia memegang peranan strategis dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam menjaga kinerja perusahaan agar tetap optimal. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

PT Sprint Asia Technology sebagai perusahaan yang bergerak di bidang solusi teknologi komunikasi digital menghadapi dinamika operasional yang tinggi. Tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, target kerja yang ketat, serta kebutuhan pelayanan yang cepat dan akurat berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Budiasa (2021) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan keseluruhan aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu yang apabila melebihi kapasitas individu dapat memengaruhi efektivitas kerja.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada tuntutan, kendala, atau peluang yang hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan, menurunkan motivasi kerja, serta mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan tugas.

Data internal PT Sprint Asia Technology menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir yang diduga berkaitan dengan peningkatan beban kerja dan tekanan pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan perlunya perhatian manajemen dalam mengelola beban kerja dan stres kerja agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2017) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan produktivitas, sementara stres kerja yang tidak terkendali dapat memicu penurunan kualitas kerja dan meningkatnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pengkajian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan, khususnya pada perusahaan berbasis teknologi yang memiliki intensitas kerja tinggi seperti PT Sprint Asia Technology.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sprint Asia Technology Kota Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan yang lebih efektif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui pengolahan data statistik, sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini relevan digunakan dalam kajian manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pada pengujian hubungan sebab-akibat antar variabel penelitian (Mangkunegara, 2020).

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Sprint Asia Technology yang berlokasi di Kota Jakarta Selatan. Penelitian dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi aktual perusahaan serta ketersediaan data yang relevan dengan fokus penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sprint Asia Technology. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh jumlah responden yang representatif. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 110 responden yang dianggap mampu mewakili populasi penelitian dan mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima poin. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan secara sistematis, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara kuantitatif (Sutrisno, 2020). Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen internal perusahaan yang berkaitan dengan kinerja dan kondisi kerja karyawan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas beban kerja sebagai variabel independen pertama (X1), stres kerja sebagai variabel independen kedua (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Indikator masing-masing variabel disusun berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia yang telah digunakan dalam penelitian ini dan disesuaikan dengan kondisi operasional perusahaan.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1)	Jam kerja efektif, latar belakang pendidikan, jenis pekerjaan	Likert

Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X2)	Konflik peran, beban kerja, hubungan kerja, pengembangan karir	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian	Likert

Indikator-indikator pada Tabel 1 digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian yang selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dilakukan analisis statistik.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Hasibuan, 2017).

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi responden serta hubungan antara variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT Sprint Asia Technology Kota Jakarta Selatan. Penyajian data dilakukan secara sistematis melalui analisis statistik untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat keandalan yang memadai serta mampu menjawab hipotesis penelitian secara objektif. Interpretasi hasil analisis tidak hanya berfokus pada angka statistik, tetapi juga dikaitkan dengan konteks organisasi dan konsep manajemen sumber daya manusia yang relevan.

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden disajikan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai profil karyawan yang terlibat dalam penelitian. Informasi terkait jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja penting untuk memahami konteks sumber daya manusia di perusahaan, karena perbedaan karakteristik tersebut dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap beban kerja, tingkat stres kerja, serta kinerja yang dihasilkan dalam aktivitas operasional sehari-hari.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	57	52
	Perempuan	53	48
Pendidikan	SMA/SMK	23	21
	Sarjana (S1)	78	71
	Pascasarjana (S2)	9	8
Masa Kerja	1–2 Tahun	55	50
	3–5 Tahun	30	27
	> 5 Tahun	25	23
Total		110	100

Data pada tabel menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan berpendidikan sarjana dengan masa kerja relatif singkat, yaitu 1–2 tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan didominasi oleh tenaga kerja yang masih berada pada tahap awal pengembangan karier, sehingga proses adaptasi terhadap beban kerja dan tekanan pekerjaan menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

3.2 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten dan akurat. Instrumen yang tidak reliabel berpotensi menghasilkan data yang bias dan dapat memengaruhi validitas hasil analisis. Oleh karena itu, uji reliabilitas menjadi tahap awal yang penting sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,635	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,667	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,604	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang memadai dan layak digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik, sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara tepat. Pemenuhan asumsi klasik menjadi dasar penting dalam penggunaan regresi linear berganda agar tidak terjadi penyimpangan dalam penarikan kesimpulan penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen, serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis ini memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antar variabel penelitian serta menjadi dasar utama dalam pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 54,687 - 0,072X_1 - 0,295X_2$$

Untuk memperjelas hasil analisis tersebut, koefisien regresi masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Arah Pengaruh
Konstanta	54,687	—

Variabel	Koefisien Regresi	Arah Pengaruh
Beban Kerja (X1)	-0,072	Negatif
Stres Kerja (X2)	-0,295	Negatif

Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dan stres kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja dan stres kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja yang optimal.

3.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel secara bersama-sama.

Tabel 5. Hasil Uji t dan Uji F

Pengujian	Nilai Statistik	Signifikansi	Keterangan
t Beban Kerja (X1)	4,474	0,000	Signifikan
t Stres Kerja (X2)	9,155	0,000	Signifikan
F Hitung	44,575	0,000	Signifikan

Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini memperkuat dugaan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

3.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai ini memberikan gambaran mengenai kontribusi beban kerja dan stres kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

R Square	Persentase (%)
0,455	45,5

Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 45,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian.

3.7 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menurunkan efektivitas dan kualitas kerja karyawan. Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan Budiassa (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tekanan pekerjaan yang tinggi dan tuntutan target yang ketat dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan, sehingga menurunkan konsentrasi dan motivasi kerja. Hal ini selaras dengan pendapat Robbins dan Judge (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat menghambat kemampuan individu dalam bekerja secara optimal.

Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan beban kerja yang seimbang serta pengendalian stres kerja secara efektif. Hasibuan (2017) menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sprint Asia Technology Kota Jakarta Selatan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan kemampuan dan kapasitas kerja karyawan cenderung menurunkan tingkat kinerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam mempertahankan kualitas dan produktivitas kerja.

Kedua, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya tingkat stres kerja, yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan, tuntutan target, maupun kondisi kerja tertentu, dapat berdampak pada penurunan konsentrasi, motivasi, dan efektivitas kerja karyawan. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal.

Ketiga, beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan oleh kombinasi antara beban kerja dan tingkat stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen PT Sprint Asia Technology untuk melakukan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meminimalkan stres kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dari sisi akademik, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu beban kerja dan stres kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja dalam organisasi.

REFERENCE

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV. Pena Persada.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.