



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kopi Rawdee Rawa Geude Kota Tangerang Selatan

The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Kopi Rawdee Rawa Geude, South Tangerang City

Bunga Lintang¹, Irwansyah²

Universitas Pamulang

Email: bunga.lintang79@gmail.com¹, dosen01457@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 27-08-2026

Revised : 29-08-2026

Accepted : 31-08-2026

Published : 02-09-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance at PT Kopi Rawdee Rawa Geude, South Tangerang City. This research employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 60 respondents. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS version 26. The results showed that, partially, workload had a negative and significant effect on employee performance, with a t-value of -11.401, a significance value of $0.000 < 0.05$, and a regression coefficient of -0.864. Work stress also had a negative and significant effect on employee performance, with a t-value of -6.715, a significance value of $0.000 < 0.05$, and a regression coefficient of -0.693. Furthermore, the F-test results indicated that workload and work stress simultaneously had a significant effect on employee performance, with an F-value of $120.001 > 3.16$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination was 0.801, indicating that workload and work stress explained 80.1% of the variation in employee performance, while the remaining 19.9% was influenced by other variables outside the research model. Therefore, an increase in workload and work stress tends to reduce employee performance

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performanc

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan Stres terhadap kinerja karyawan pada PT Kopi Rawdee Rawa Geude Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar -11,401, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi -0,864. Stres juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar -6,715, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi -0,693. Hasil uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai f hitung sebesar $120,001 > 3,16$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,801 menunjukkan bahwa beban kerja dan Stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 80,1%, sedangkan sisanya 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. dengan demikian peningkatan Beban Kerja dan Stres cenderung menurunkan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta daya saing perusahaan di pasar pada PT Kopi Rawdee Rawa Geude Kota Tangerang Selatan kinerja karyawan menjadi aspek penting mengingat industri kopi saat ini memiliki tingkat persaingan yang semakin ketat, dan tuntutan pelanggan yang terus berkembang. Untuk itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap individu mampu bekerja secara efektif, efisien, dan berkualitas. Dalam industri kopi yang terus berkembang, kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam menjaga kelangsungan usaha. PT Kopi Rawdee Rawa Geude Kota Tangerang Selatan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kopi, pengolahan kopi (*roastery*), *Coffee House*, *Digital Agency*, dan ekowisata (*coffee trip & glamping*), dituntut untuk terus menjaga kualitas produknya, serta memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Guna mencapai hal tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan mampu bekerja secara optimal dalam berbagai kondisi. Namun, pencapaian kinerja tersebut, tidak lepas dari tantangan dan tekanan yang dihadapi oleh para karyawan selama bekerja. Adhari (2020: 77) mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas, dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.”

Kinerja tersebut tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, baik yang bersifat internal seperti motivasi, kompetensi, maupun eksternal seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan Stres yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Diantara berbagai faktor tersebut, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangatlah penting, termasuk beban kerja dan Stres. Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Ketika beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas atau kemampuan karyawan, hal ini dapat memicu tekanan psikologis maupun fisik. Dalam jangka panjang, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi, produktivitas, bahkan menimbulkan Stres. Sedangkan menurut Rohman & Ichsan (2021) bahwa “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi, dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak, maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut ke depannya. Sedangkan menurut Vanchapo (2020), “Beban kerja mengacu pada serangkaian proses atau kegiatan yang perlu dituntaskan seorang pekerja di suatu waktu.” Bila karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, dan mampu beradaptasi dengan demikian hal itu tidak dianggap sebagai beban akan tetapi, bila seorang karyawan tidak mampu menyelesaikan atau beradaptasi dengan tugas yang diberikan, dengan demikian hal itu merupakan beban kerja. Ketika beban kerja terus meningkat, karyawan mulai mempertimbangkan untuk berganti pekerjaan, dan mencari peluang yang mereka anggap lebih baik.

Selain beban kerja, Stres juga menjadi determinan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan motivasi kerja. Hal ini berpotensi mengganggu kualitas pelayanan, serta efisiensi kerja karyawan. Sementara itu, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat menimbulkan kejenuhan, dan rasa tidak bermakna dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan



evaluasi dan distribusi beban kerja secara proporsional agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Stres sendiri adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat tekanan pekerjaan. Apabila tidak dikelola dengan baik, Stres dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, seperti menurunnya semangat kerja dan meningkatnya kesalahan kerja.

Berdasarkan data absensi karyawan PT Kopi Rawdee Rawa Geude Kota Tangerang Selatan selama periode 2023 s.d 2025, masih ditemukan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang dapat memengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Meskipun data absensi tidak secara langsung menunjukkan penyebabnya, kondisi ini menjadi indikasi bahwa terdapat faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya beban kerja dan Stres. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah beban kerja dan Stres benar-benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kopi Rawdee Rawa Geude Kota Tangerang Selatan. Berikut adalah Tabel 1.1 data absensi PT Kopi Rawdee Rawa Geude Kota Tangerang Selatan

Tabel 1.1

Data Absensi 2023 s.d 2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Tanpa Keterangan	Sakit	Izin	Keterangan
2023	30	3	2	4	Menurun
2024	45	5	4	6	Meningkat
2025	60	7	5	7	Meningkat

Berdasarkan Tabel 1.1, jumlah karyawan PT Kopi Rawdee Rawa Geude menunjukkan peningkatan selama periode 2023 s.d 2025. Pada tahun 2023 jumlah karyawan tercatat sebanyak 30 orang, kemudian bertambah menjadi 45 orang pada tahun 2024, dan meningkat kembali menjadi 60 orang pada tahun 2025. Bertambahnya jumlah karyawan diikuti dengan peningkatan jumlah absensi pada setiap kategori. Absensi tanpa keterangan mengalami kenaikan dari 3 orang pada tahun 2023 menjadi 5 orang pada tahun 2024, serta mencapai 7 orang pada tahun 2025. Selain itu, jumlah karyawan yang tidak hadir, karena sakit juga meningkat dari 2 orang menjadi 4 orang, kemudian menjadi 5 orang pada tahun 2025. Hal yang sama terlihat pada absensi, karena izin, yang bertambah dari 4 orang pada tahun 2023 menjadi 6 orang pada tahun 2024 dan 7 orang pada tahun 2025. Peningkatan jumlah absensi tanpa keterangan tersebut menjadi salah satu fenomena yang perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan kondisi kerja yang dialami karyawan. Berikut data beban kerja yang sudah penulis olah sebagaimana tampak pada Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2

Data Beban Kerja

Tahun	Tidak Memenuhi KPI	Beban Kerja	Memenuhi KPI	Target	Keterangan
2023	5	8,3 %	91,6%	90%	Sesuai
2024	8	13,3 %	86,6%	90%	Tidak Sesuai
2025	10	16,6 %	83,3%	90%	Tidak Sesuai

Sumber: Hasil prasurvei



Berdasarkan Tabel 1.2, jumlah karyawan yang tidak memenuhi *Key Performance Indicator* (KPI) menunjukkan tren peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2023 terdapat 5 orang karyawan (8,3%) yang tidak memenuhi KPI. Jumlah tersebut meningkat menjadi 8 orang (13,3%) pada tahun 2024, kemudian kembali meningkat menjadi 10 orang (16,6%) pada tahun 2025. Peningkatan jumlah karyawan yang belum mencapai target KPI tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan, salah satunya adalah beban kerja yang diterima karyawan. Sangat penting bagi manajemen PT Kopi Rawdee Rawa Geude Kota Tangerang Selatan untuk memahami sejauh mana beban kerja dan Stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3**Data Prasurvei Stres**

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase	Keterangan
1	Saya sering mengerjakan beberapa tugas yang berbeda dalam satu periode waktu yang sama.	11	64,7 %	6	35,3%	Tinggi
2	Saya merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saat menjalankan tugas.	9	52,9 %	8	47,1%	Sedang
3	Saya memiliki tanggung jawab pekerjaan yang cukup besar sehingga terkadang menimbulkan tekanan.	10	58,8 %	7	41,2%	Sedang

Sumber: Hasil Prasurvei

Berdasarkan hasil pra survei mengenai Stres pada Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban "Ya" terhadap beberapa pernyataan yang berkaitan dengan kondisi Stres. Pernyataan dengan persentase tertinggi terdapat pada indikator beban tugas, yaitu sebanyak 64,7% responden menyatakan sering mengerjakan beberapa tugas yang berbeda dalam satu periode waktu yang sama. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain itu, sebanyak 52,9% responden menyatakan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja, sedangkan 58,8% responden menyatakan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang cukup besar sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja. Berdasarkan hasil pra survei tersebut, dapat dikatakan bahwa terdapat indikasi adanya kondisi yang mengarah pada Stres pada sebagian karyawan. Oleh karena itu, kondisi tersebut perlu mendapat perhatian karena diduga dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan apabila tidak dikelola dengan baik.

Dengan mengetahui pengaruh kedua faktor ini, perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam pengelolaan beban kerja yang seimbang dan penerapan program manajemen stres yang tepat. Upaya ini tidak hanya akan mendukung peningkatan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.



TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Awalia dan Yulianti (2022), “beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat mendukung tercapainya kinerja yang optimal.”

Menurut Antonius (2020: 1) "beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu." Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, dan faktor psikis. Faktor fisik merupakan lingkungan pekerjaan, sedangkan lingkungan psikis merupakan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial, dan keorganisasian. Beban kerja dapat dialami oleh seorang karyawan, karena ada tekanan tugas dari seseorang pemimpin yang harus diselesaikan tepat waktu dengan adanya tekanan, dan beban tersebut karyawan dimungkinkan mengalami stres akibat banyaknya beban yang diberikan.

Stres

Menurut Rahmawanti (2020) “Stres adalah suatu kondisi yaitu terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja, sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku.” Menurut Veritia (2022) menyatakan bahwa “Stres memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengurangi faktor-faktor penyebab stres agar karyawan mampu bekerja secara optimal.”

Kinerja karyawan

Menurut Adhari (2020: 77) pengertian dari “kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas, dan juga kuantitas, dari pekerjaan tersebut.”

Menurut Ridwan et al., (2020) “kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau target dan kriteria yang dimiliki telah ditentukan sebelumnya, serta disepakati bersama.” Sedangkan menurut teori kinerja yang dikemukakan oleh Paais & Pattiruhu (2020) “kinerja adalah tindakan yang dapat diamati dari pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.”

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019: 2) “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan, dan kegunaan tertentu.” Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan karena dalam penelitian ini dinyatakan dalam angka-angka yang berarti bila serangkaian observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dengan angka-angka hasil observasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 4.9****Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X_1)**

No	Pernyataan	r hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	Saya mengalami kelelahan fisik yang memengaruhi produktivitas kerja Saya.	0,735	0,254	Valid
2	Saya merasa kondisi fisik Saya sering terkuras setelah menyelesaikan pekerjaan.	0,739	0,254	Valid
3	Pekerjaan Saya mengharuskan posisi tubuh tertentu dalam waktu yang cukup lama.	0,779	0,254	Valid
4	Saya kesulitan menjaga konsentrasi ketika beban pekerjaan meningkat.	0,830	0,254	Valid
5	Saya merasa pikiran Saya tetap aktif memikirkan pekerjaan meskipun tugas telah selesai.	0,728	0,254	Valid
6	Saya perlu mengingat banyak detail dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,782	0,254	Valid
7	Saya menyesuaikan ritme kerja agar tugas dapat selesai sesuai jadwal.	0,777	0,254	Valid
8	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun terdapat perubahan jadwal.	0,786	0,254	Valid
9	Saya mampu membagi waktu antara tugas utama dan tambahan.	0,818	0,254	Valid
10	Saya tetap menjaga kualitas pekerjaan meskipun bekerja dalam batas waktu tertentu.	0,785	0,254	Valid

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.9 variabel beban kerja (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.254) pada setiap butir pernyataan, maka dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu tahap berikutnya kuesioner yang digunakan, layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian.

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Variabel Stress(X_2)**

No	Pernyataan	r hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	Saya sering mengerjakan beberapa tugas yang berbeda dalam satu periode waktu yang sama.	0,679	0,254	Valid
2	Saya sering menghadapi tugas yang membutuhkan penyelesaian dalam waktu yang relatif bersamaan.	0,844	0,254	Valid
3	Saya dituntut untuk dapat mengambil keputusan dalam lingkup pekerjaan Saya.	0,768	0,254	Valid
4	Tanggung jawab pekerjaan Saya menuntut ketelitian dalam setiap keputusan yang diambil.	0,754	0,254	Valid
5	Saya merasa kondisi tubuh Saya perlu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.	0,649	0,254	Valid
6	Saya membutuhkan waktu istirahat yang cukup setelah menyelesaikan pekerjaan.	0,813	0,254	Valid



No	Pernyataan	r hitung	r Tabel	Kesimpulan
7	Saya berusaha menjaga fokus kerja meskipun kondisi sekitar kurang mendukung.	0,780	0,254	Valid
8	Saya tetap dapat bekerja meskipun terdapat gangguan kecil di lingkungan kerja.	0,773	0,254	Valid
9	Saya berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan dengan sebaik mungkin.	0,771	0,254	Valid
10	Saya merasa perlu menjaga konsistensi kinerja dalam berbagai kondisi kerja.	0,774	0,254	Valid

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan variabel stres (X_2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.254) pada setiap butir pernyataan, maka dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak, untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r Table	Kesimpulan
1	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan.	0,820	0,254	Valid
2	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan dengan target yang ditentukan.	0,862	0,254	Valid
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik.	0,840	0,254	Valid
4	Saya merasa puas dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan setiap hari.	0,822	0,254	Valid
5	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	0,865	0,254	Valid
6	Saya selalu berusaha untuk mencapai target yang diberikan perusahaan.	0,836	0,254	Valid
7	Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab Saya.	0,748	0,254	Valid
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	0,864	0,254	Valid
9	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja Saya dari waktu ke waktu.	0,821	0,254	Valid
10	Hasil pekerjaan Saya dapat digunakan tanpa perlu banyak perbaikan.	0,818	0,254	Valid

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.254) pada setiap butir pernyataan, maka dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk selanjutnya selanjutnya diolah lebih lanjut sebagai data penelitian.

**Uji Reliabilitas****Tabel 4.12****Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Terikat**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Beban Kerja (X_1)	0,927	0,60	Reliabel
<i>Stress</i> (X_2)	0,919	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,649	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, ternyata seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, sehingga seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen penelitian yang digunakan telah konsisten, dan dapat dipercaya untuk mengukur masing-masing variabel, yaitu beban kerja (X_1), stres (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

Uji Normalitas**Tabel 4.13****Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,56786359
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,057
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS versi 26 (data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.13, ternyata hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas****Tabel 4.14****Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Beban Kerja	,821	1,218
	Stres	,821	1,218

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa ternyata seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF seluruh variabel yang berada di bawah 10, dan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10, sesuai dengan batas toleransi yang diperbolehkan.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 4.15****Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Gleiser**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,360	1,306		3,340	,001
	Beban Kerja	-,003	,039	-,011	,939
	Stres	-,048	,040	-,174	,231

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Output SPSS versi 26 (data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, ternyata diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel beban kerja (0,939), dan stres (0,231), kedua variabel menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini. Artinya, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas, dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier**Tabel 4.18****Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Beban Kerja dan Stres**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62,959	2,207		28,522	,000
	Beban Kerja	-,698	,067	-,672	,000
	Stres	-,395	,067	-,377	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (data diolah penulis, 2026)



Berdasarkan Tabel 4.18, diketahui hasil perhitungan persamaan regresi $Y = 62,959 - 0,698 X_1 - 0,395 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta (a) sebesar 62,959 diartikan bahwa apabila variabel beban kerja (X_1) dan Stres (X_2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 62,959 poin. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen tersebut, kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 62,959 poin.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar -0,698 menunjukkan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan pada variabel Stres (X_1), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel beban kerja (X_1) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,698 poin. Dengan demikian, arah hubungan antara beban kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) bersifat negatif, artinya semakin besar beban kerja (X_1) yang dibebankan pada karyawan, maka kinerja karyawan cenderung menurun.
3. Nilai koefisien regresi Stres (X_1) sebesar -395 menunjukkan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak terdapat perubahan pada variabel beban kerja (X_1), maka setiap peningkatan satu unit pada variabel Stres (X_2) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,395 poin. Hal ini berarti hubungan antara Stres dan kinerja karyawan (Y) bersifat negatif, yang menunjukkan bahwa perubahan pada tingkat Stres (X_2) cenderung memberikan pengaruh penurunan terhadap tingkat kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat Stres yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan (Y) cenderung mengalami penurunan.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres (X_2)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,899 ^a	,808	,801	3,630	,808	120,001	2	57	,000
a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Beban_Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan									

Sumber: Output SPSS versi 26 (data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.21, ternyata hasil pengujian pada Tabel 4.19 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,899. Artinya variabel beban kerja (X_1) dan Stres (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang “sangat kuat” terhadap kinerja karyawan (Y).



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres (X_2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,808	,801	3,630
a. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Beban_Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: Output SPSS versi 26 (data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.24, diketahui hasil pengujian Koefisien Determinasi secara simultan variabel beban kerja (X_1), dan Stres (X_2), diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,801 atau 80,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan Stres (X_2) secara simultan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 80,1%, sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan Stres (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang “kuat” terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.25

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X_1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	56,079	2,354		23,827	,000
Beban_Kerja	-,864	,076	-,832	-11,401	,000
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber: Output SPSS versi 26 (data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.25, hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja (X_1) sebesar -11,401 dengan nilai koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,864. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat beban kerja (X_1) yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan (Y) cenderung mengalami penurunan. Selain itu, berdasarkan hasil pengujian uji t diketahui bahwa nilai absolut t hitung lebih besar daripada t tabel ($-11,401 < 2,002$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Penggunaan nilai absolut dilakukan karena dalam uji t yang menjadi dasar pengambilan keputusan adalah besar kecilnya nilai statistik uji (magnitudo), sedangkan tanda negatif hanya menunjukkan arah hubungan antarvariabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).



Tabel 4.26

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres (X_2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50,916	3,201		15,909	,000
Stres_Kerja	-,693	,103	-,661	-6,715	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.26, diperoleh, nilai t hitung sebesar -6,715, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka variabel Stres (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan nilai koefisien regresi sebesar - 0,693 menunjukkan bahwa Stres memiliki hubungan berlawanan arah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat Stres (X_2) yang dialami karyawan, maka Kinerja Karyawan (Y) cenderung mengalami penurunan. Selain itu, berdasarkan hasil pengujian uji t diketahui bahwa nilai absolut t hitung lebih besar daripada t tabel ($-6,715 < 2,002$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Beban kerja (X_1) dan Stres (X_2)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3162,351	2	1581,175	120,001	,000 ^b
Residual	751,049	57	13,176		
Total	3913,400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres_Kerja, Beban_Kerja

Sumber: Output SPSS versi 26 (data diolah penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 4.27, diperoleh nilai F hitung sebesar ($120,001 > 3,16$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan Stres (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, hasil perbandingan antara nilai F hitung ($120,001 > F$ tabel ($3,16$)), sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinilai layak dan mampu menjelaskan pengaruh variabel beban kerja (X_1) dan Stres (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan Stres terhadap kinerja karyawan pada PT Kopi Rawdee Rawa Geude Kota Tangerang Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian uji t diketahui bahwa nilai absolut t hitung lebih kecil dari pada t tabel



- 11,401 < 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Semakin tinggi Beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.
2. Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung diketahui bahwa nilai absolut t hitung lebih kecil dari pada t tabel $-6,715 < 2,002$ nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin tinggi tingkat Stres yang dialami karyawan, maka kinerja karyawan cenderung menurun.
 3. Beban kerja dan Stres secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 120,001 lebih besar dari F tabel sebesar 3,16 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,801 atau 80,1%, yang berarti variabel beban kerja dan Stres mampu menjelaskan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 80,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, N., & Amelia, R. 2021. "Pengaruh Beban kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Bandung Barat." *SECAD*, Vol. 1 No. 2, hlm.32–47.
- Adhari, I. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan*. Batam: CV. Batam Publisher.
- Agus Yulisyo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Beban kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 267-271.
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). *Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness. International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 74–85.
- Awalia, N., & Yulianti, R. R. M. 2022. Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, Vol. 1, No. 3
- Brenda U.C. Warongan, Pengaruh Lingkungan kerja dan *Stress* Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 10 No 1 (2022) ISSN 2303-1174, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38527>.
- Buulolo, Festinahati., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). *Pengaruh Stres terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban kerja dan Stres terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296.
- Davis, K. dalam Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. 2020. "Pengaruh Stres, Kepuasan kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan." *Doctoral Dissertation*, Udayana University.
- Gary Dessler. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). *United States: Pearson Education*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8).



- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilar, D. G., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, I. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan kerja (Penelitian *Literature Review* Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Jannah, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Januarizki, T. R., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh Stres, Beban Kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 6(1), 27-38.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. 2022. "Pengaruh Stres, Beban kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan Palembang." *Jurnal Sosial dan Sains*, Vol. 2 No. 1, hlm. 104–110.
- Lotu, N. A., Zandra, D. W., & Laksono, S. 2022. "Pengaruh Stres, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kelurahan Sudioprajan Kota Surakarta." *Doctoral Dissertation*, Universitas Tunas Pembangunan.
- Marwansyah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua, Cetakan Keempat). Bandung: Alfabeta.
- Mudrika, A. H., Simanjuntak, D. C., & Tarigan, A. S. 2021. "Pengaruh Stres, Beban kerja, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan." *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 11.
- Muhammad, R. (2024). Pengaruh Beban kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan CV Barokah Jaya di Kabupaten Banyuasin (*Doctoral dissertation*, Universitas Indo Global Mandiri).
- Mulia, R. A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi dalam Peningkatan Kinerja. CV. Eureka Media Aksara.
- Munandar, A. S. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. 2021. "Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 2 No. 2, hlm. 105–112.
- Nirmala, D. W., & Setiani, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan *Oursorcing* PT. Maju Bersama Santoso. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 852-859.
- Nuraida, A., & Andriani, J. (2024). Pengaruh Stres dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. *Journal of Research and Publication*



- Innovation*, 2(1), 170-181.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya Organisasi terhadap kepuasan serta Kinerja Karyawan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Pratama, R. (2020). Pengantar manajemen. Deepublish.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Rafini, E., & Rahmayanti, R. 2025. “Pengaruh Beban dan Stres terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Istiqro*, Vol. 11 No. 1, hlm. 68–79.
- Raja, B. P. R. P., Salean, D. Y., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. 2023. “Pengaruh Beban Kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Kupang.” *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, Vol. 4 No. 4, hlm. 833–844.
- Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(2), 58-67.
- Rawdee Corporation. (2026). Rawdee Corporation LinkedIn Profile. Diakses pada 30 Mei 2026, dari <https://www.linkedin.com/company/rawdeecorporation>.
- Rawdee Corporation. (2026). Rawdee Corporation. Diakses pada 30 Mei 2026, dari <https://rawdee.id>.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). *Building performance employee through leadership transformation and organizational culture*. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 3(2), 1076–1085.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. *United States: Pearson Education*.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Septiani, Mas Noer., Ismartaya., & Pramestidewi, Chandra Ayu. 2025. “Pengaruh Beban Kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Kecamatan Cisarua.” *Jurnal Cendikia Ilmiah*, Vol. 4 No. 3.
- Sunoyo, Danang. 2018. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (Edisi Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (Edisi Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2019). Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres. Pasuruan: Qiara Media
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.