

**PENGARUH STRES DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) CABANG PANAKKUKANG
MAKASSAR**

Oleh

Mawar Desember¹, Anwar², Burhanuddin³, Agung Widhi Kurniawan⁴, Rahmat Riwayat⁵
^{1,2,3,4,5}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Jl. Pendidikan I No. 27, +62 877-7765-4046

Email: ¹mawar-desember33@gmail.com, ²anwar@unm.ac.id, ³dr.burhanuddin@unm.ac.id,
⁴agung234wk@yahoo.com, ⁵Rahmat.riwat.abadi@unm.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Panakkukang, Makassar. Studi ini menggunakan metode survei dan desain penelitian kuantitatif dengan 86 peserta yang semuanya adalah karyawan organisasi saat ini. Instrumen kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, dan pendekatan regresi linier berganda berbasis SPSS digunakan untuk pengolahan dan analisis. Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai profesional terkait dengan dinamika tempat kerja, sebagaimana dibuktikan oleh tingkat tekanan tugas dan volume tuntutan. Hasil penelitian ini juga mendukung gagasan bahwa tingkat stres dan beban kerja yang berada dalam ambang batas kapasitas individu biasanya berfungsi sebagai faktor motivasi yang membantu pekerja menjadi lebih fokus, akurat, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Diharapkan penelitian ini akan memiliki implikasi praktis bagi manajemen bisnis, terutama dalam mengembangkan teknik untuk mengendalikan beban kerja dan tekanan karyawan guna mempertahankan produktivitas dan kinerja organisasi.

Keywords: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sektor perbankan merupakan salah satu sektor dengan tingkat persaingan yang tinggi dan menuntut kinerja sumber daya manusia yang optimal. Pegawai perbankan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah sekaligus mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, seperti penyaluran kredit, penghimpunan dana, dan pemasaran produk perbankan. Perkembangan digitalisasi serta meningkatnya persaingan antarbank turut memperbesar tuntutan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk memiliki peran strategis dalam mendukung pembiayaan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Namun, tuntutan pencapaian target yang tinggi, khususnya pada unit kerja yang

berorientasi pemasaran dan pelayanan langsung, dapat menimbulkan tekanan kerja yang signifikan. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, tekanan kerja berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai.

Menurut Lazarus dan Folkman (1984), stres kerja adalah reaksi psikologis yang terjadi ketika seseorang percaya bahwa mereka tidak mampu memenuhi tuntutan atau harapan di tempat kerja. Menurut Mahawati et al. (2021), beban kerja didefinisikan sebagai akumulasi pekerjaan dan kompleksitasnya yang melekat yang harus diselesaikan dalam kerangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kapasitas individu pekerja. Beban kerja dan stres dikategorikan sebagai indikator tuntutan

pekerjaan dalam kerangka teori Tuntutan-Sumber Daya Pekerjaan (JD-R). Faktor-faktor ini berpotensi memengaruhi kinerja kerja secara langsung maupun tidak langsung melalui mekanisme yang melibatkan elemen lain, seperti sumber daya kerja dan kondisi psikologis karyawan (Demerouti et al., 2001).

Eustress merupakan bentuk stres positif yang, apabila berada dalam tingkat yang wajar, mampu mendorong peningkatan motivasi kerja, memperbaiki tingkat konsentrasi, serta meningkatkan kewaspadaan individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Namun, stres kerja juga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan jika ekspektasi kerja tidak seimbang dengan ketersediaan sumber daya kerja yang memadai (Bakker & Demerouti, 2017).

Karyawan di Cabang Panakkukang PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) di Makassar juga mengalami tekanan kerja, sebagaimana terlihat dari target kinerja tinggi perusahaan dan perubahan terbaru dalam pencapaian kerja. Saat ini, terdapat kekurangan studi data lapangan yang secara khusus menilai hubungan antara kinerja karyawan, stres kerja, dan beban kerja di tingkat cabang perbankan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana stres kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Panakkukang Makassar berdasarkan keterbatasan bukti empiris tersebut. Diharapkan proyek penelitian ini akan memajukan praktik manajemen sumber daya manusia secara signifikan, terutama di sektor perbankan, dengan menyediakan dasar ilmiah untuk pengambilan keputusan manajerial di tingkat cabang.

LANDASAN TEORI

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul ketika individu menilai bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa stres tidak semata-mata

disebabkan oleh tingginya beban kerja, tetapi juga oleh proses penilaian subjektif individu terhadap situasi kerja yang dihadapi. Dengan demikian, stres kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi individu dalam menilai tekanan pekerjaan.

Stres kerja dapat memunculkan berbagai respons, baik secara psikologis, fisiologis, maupun perilaku. Respons tersebut dapat memengaruhi konsentrasi, emosi, serta kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Nur & Mugi, 2021). Dalam jangka panjang, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan kualitas kinerja serta kesejahteraan karyawan.

Namun demikian, stres kerja tidak selalu berdampak negatif. Stres yang berada pada tingkat tertentu dapat bersifat positif atau dikenal sebagai *eustress*. Tua dan Gaol (2016) menyatakan bahwa stres dalam batas wajar dapat meningkatkan kewaspadaan, motivasi, dan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, pengaruh stres kerja terhadap kinerja sangat bergantung pada tingkat stres serta kemampuan individu dalam mengelolanya.

Beban Kerja

Seluruh tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kebijakan organisasi, baik secara mental maupun fisik, disebut sebagai beban kerja. Menurut Mahawati dkk. (2021), sejauh mana kebutuhan pekerjaan, kapasitas pribadi, dan lingkungan kerja selaras mempengaruhi beban kerja. Kelelahan kerja dapat timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan.

Beban kerja diklasifikasikan sebagai tuntutan pekerjaan yang mengharuskan orang untuk terus-menerus mengerahkan energi, menurut hipotesis *Job Demands-Resources (JD-R)* (Demerouti dkk., 2001). Kinerja karyawan dapat terganggu akibat beban kerja yang berlebihan jika tidak didukung oleh sumber daya kerja yang memadai, seperti peran

yang jelas, bantuan atasan, dan metode kerja yang efisien.

Di sisi lain, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing individu dapat memberikan tantangan positif dan mendorong tanggung jawab serta produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Menurut Santoso dan Rijanti (2022), distribusi beban kerja yang adil dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Tingkat pencapaian seseorang dalam mengemban fungsi dan kewajiban pekerjaan yang diselaraskan dengan kriteria standar serta sasaran organisasional didefinisikan sebagai kinerja karyawan. Busro (2018) menyebutkan bahwa kinerja merupakan indikator penting untuk menilai efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Penilaian kinerja dapat dilihat dari aspek kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa faktor internal seperti motivasi, kemampuan, dan karakteristik individu memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja. Selain itu, faktor eksternal seperti desain pekerjaan, lingkungan kerja, serta tekanan dan beban kerja juga turut memengaruhi perilaku dan hasil kerja pegawai.

Hubungan Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai

Teori Job Demands–Resources (JD-R) menjelaskan bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017). Ketika tuntutan pekerjaan meningkat tanpa diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai, karyawan cenderung mengalami kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja.

Namun, stres kerja dan beban kerja juga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja apabila berada dalam batas yang dapat dikendalikan. Hal ini sejalan dengan teori kesesuaian individu dengan lingkungan kerja (*person–environment fit*), yang menyatakan bahwa kesesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan memungkinkan tercapainya kinerja yang optimal (Kristof, 1996). Dalam kondisi tersebut, stres dan beban kerja dapat berperan sebagai pendorong yang meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas kerja.

Dengan demikian, pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak bersifat mutlak negatif atau positif, melainkan bergantung pada tingkat tekanan yang dirasakan serta kemampuan organisasi dalam menyediakan sumber daya kerja yang mendukung.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antara variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai secara objektif melalui analisis statistik (Sugiyono, 2019). Desain asosiatif digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antarvariabel yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Panakkukang Makassar.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Panakkukang Makassar yang berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga memungkinkan peneliti untuk melibatkan seluruh responden dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang dikembangkan berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel yang diteliti. Pengukuran masing-masing butir instrumen pernyataan di dalam kuesioner dioperasionalkan dengan skala Likert 5 tingkat respon untuk mengidentifikasi tingkat persetujuan responden atas pernyataan yang disajikan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari stres kerja dan beban kerja, sementara variabel dependen adalah kinerja pegawai. Disamping data primer yang dihimpun melalui kuesioner, riset ini juga mengambil sumber dari data sekunder melalui buku referensi, artikel jurnal ilmiah, serta dokumen-dokumen pendukung lainnya yang memiliki relevansi dengan topik kajian.

Teknik Analisis Data

Proses pengolahan data pada kajian ini mengaplikasikan teknik regresi linear multipel dengan bantuan aplikasi SPSS sebagai alat pengolahan. Sebelum melaksanakan prosedur analisis regresi, instrumen pengukuran terlebih dahulu melalui tahap pengujian validitas serta reliabilitas guna menjamin ketepatan alat ukur yang digunakan. Tahapan berikutnya melibatkan pelaksanaan uji asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas sebagai upaya memastikan model regresi telah memenuhi ketentuan statistik yang ditetapkan.

Pengujian hipotesis pada studi ini dilaksanakan melalui tiga pendekatan analitis dengan merujuk pada Ghazali (2018), meliputi uji t yang difungsikan untuk menilai pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji statistik F sebagai prosedur untuk mengonfirmasi pengaruh variabel prediktor secara simultan, serta penelaahan koefisien determinasi (R^2) sebagai parameter untuk menakar daya jelas variabel independen dalam memaparkan keragaman variabel dependen.

Definisi Operasional Variabel

Variabel stres kerja pada kajian ini merujuk pada tekanan mental yang

termanifestasi saat individu memersepsikan bahwa ekspektasi pekerjaan yang melampaui kapabilitas personal dalam merespons tekanan tersebut. Variabel beban kerja mengacu pada akumulasi beban penugasan beserta tingkat kesulitannya yang wajib dituntaskan karyawan dalam rentang waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan merupakan capaian hasil pekerjaan yang ditentukan melalui parameter kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta akuntabilitas pekerja dalam menjalankan fungsinya berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Prosedur analisis deskriptif dilakukan guna menyajikan deskripsi komprehensif terkait mengenai kondisi variabel-variabel yang diteliti, yaitu stres kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Panakkukang Makassar. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kecenderungan persepsi responden terkait situasi pekerjaan yang dihadapi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Secara garis besar, temuan analisis mengindikasikan bahwa pegawai menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi, khususnya yang berkaitan dengan tuntutan pencapaian target kredit dan penghimpunan dana. Tingkat tekanan tersebut dirasakan berbeda pada masing-masing unit kerja, namun lebih dominan pada bagian yang berorientasi pada kegiatan pemasaran dan pelayanan nasabah. Meskipun berada dalam kondisi kerja yang menuntut, sebagian besar pegawai tetap mampu mempertahankan kinerja yang baik, yang mencerminkan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Keterangan
Stres Kerja (X1)	86	3,75	Tinggi
Beban Kerja (X2)	86	3,75	Berat
Kinerja Pegawai (Y)	86	3,88	Tinggi

Sumber: *Output SPSS*, data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan pada Table 1, tingkat stres yang dialami karyawan termasuk dalam kategori moderat. Ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami tekanan pekerjaan, tetapi masih pada tingkat yang tidak berlebihan. Dengan nilai yang relatif tinggi di atas rata-rata, *variable workload* menunjukkan bahwa karyawan menghadapi tuntutan yang cukup besar dari segi volume dan kompleksitas tugas. Sementara itu, kinerja pegawai berada pada kategori tinggi, yang menggambarkan bahwa pegawai erkemampuan memenuhi tuntutan tugas dan akuntabilitas kerja secara maksimal meskipun dihadapkan pada kondisi stres dan beban kerja tertentu.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis regresi linier berganda diterapkan dalam analisis statistik inferensial untuk menguji dampak beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi pertama-tama diperiksa menggunakan uji asumsi tradisional untuk memastikan kecocokannya secara statistik sebelum pengujian hipotesis dilakukan.

Uji Normalitas

Pemeriksaan asumsi normalitas ditempuh guna memverifikasi guna memastikan data residu model regresi menampilkan sebaran data yang memenuhi asumsi normalitas. Riset ini memanfaatkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* sebagai metode pengujian normalitas.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.078	86	.200	.979	86	.175
* This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: *Output SPSS*, data diolah peneliti (2025)

Menurut hasil uji normalitas, nilai *Shapiro-Wilk* adalah 0,175 dan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,200, keduanya lebih tinggi dari 0,05. Analisis regresi sekarang dapat dilanjutkan karena ini menunjukkan bahwa residual data memenuhi asumsi distribusi normal, sehingga prosedur analisis regresi dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki fungsi bertujuan mengidentifikasi eksistensi keterkaitan linear bermakna antarvariabel prediktor yang terdapat dalam kerangka pemodelan regresi. Evaluasi dikerjakan dengan menganalisis besaran nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Ketika nilai VIF tidak melebihi 10 dan nilai tolerance berada di atas 0,10, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	0,987	1,013
Beban Kerja (X2)	0,987	1,013

Sumber: *Output SPSS*, data diolah peneliti (2025)

Mengacu pada hasil pengujian multikolinearitas yang ditabulasikan pada Tabel 2, parameter *tolerance* untuk stres kerja dan beban kerja menunjukkan angka 0,987, sedangkan indikator VIF berada pada level 1,013. Nilai-nilai ini menegaskan bahwa antarvariabel independen tidak memperlihatkan keterikatan linear yang berlebihan. Oleh sebab itu, model regresi yang dibangun dinilai reliabel

karena terbebas dari indikasi pelanggaran multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi linear berganda diimplementasikan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Output pengolahan data melalui program SPSS sebagaimana tersaji pada Tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	13,654	1,304	-	10,468	0,000
Stres Kerja (X_1)	0,402	0,041	0,607	9,931	0,000
Beban Kerja (X_2)	0,371	0,045	0,506	8,271	0,000

Sumber: *Output SPSS*, data diolah peneliti (2025)

Merujuk pada hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13,654 + 0,402X_1 + 0,371X_2$$

Persamaan regresi mengindikasikan bahwa nilai konstanta sebesar 13,654 merepresentasikan kinerja karyawan pada kondisi di mana beban kerja dan stres kerja bersifat konstan. Koefisien regresi stres kerja menunjukkan angka 0,402, yang mengimplikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit stres kerja berpotensi diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan senilai 0,402 satuan, dengan prasyarat bahwa variabel lain tetap stabil.

Koefisien regresi beban kerja dengan besaran 0,371 menandakan bahwa setiap peningkatan satu unit beban kerja berimplikasi pada kenaikan kinerja karyawan senilai 0,371 unit. Besaran koefisien estimasi regresi yang bernilai positif pada kedua variabel independen tersebut mengonfirmasi adanya keterkaitan yang bersifat searah. Relasi yang terbentuk dalam interaksi antara beban kerja dan stres kerja berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Luaran pengujian ini menegaskan bahwa tekanan dan stresor dalam lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai pemicu yang mendorong penguatan kinerja, sepanjang

intensitasnya tetap berada dalam ambang kapabilitas individual dan tidak melampaui batas daya dukung karyawan.

Lebih lanjut, nilai signifikansi masing-masing variabel yang menunjukkan angka dibawah dari 0,05 menguatkan bukti bahwa kinerja karyawan terdampak secara meyakinkan oleh faktor stres kerja dan beban kerja. Maka dari itu, model regresi dalam riset ini dapat dipakai sebagai instrumen eksplanatori untuk menjelaskan dinamika hubungan antara kinerja karyawan dengan beban kerja dan stres kerja.

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian statistik F secara simultan dipergunakan sebagai metode untuk memverifikasi ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel stres kerja dan beban kerja pada capaian performa karyawan. Pelaksanaan pengujian dilakukan dengan mengomparasikan nilai signifikansi yang diperoleh dari uji F dengan alpha yang telah ditetapkan yakni $\alpha = 0,05$. Rekap luaran uji statistik F ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji f)

F hitung	Sig.	Keterangan
94,006	0,000	Signifikan

Sumber: *Output SPSS*, data diolah peneliti (2025)

Temuan uji F sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4 memperlihatkan nilai F hitung berada pada angka 94,006 disertai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kelayakan model regresi untuk mendeskripsikan variabel dependen terkonfirmasi karena besaran F hitung melampaui nilai F tabel ($94,00 > 3,09$). Temuan ini memvalidasi bahwa stres kerja dan beban kerja secara kolektif memberikan andil yang signifikan secara empiris dalam penguatan kinerja karyawan. Maka dari itu, variabel stres kerja dan beban kerja dalam model regresi yang dibangun secara simultan mampu menjelaskan fluktuasi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kapasitas variabel stres kerja dan beban kerja dalam menjelaskan variansi kinerja karyawan dievaluasi melalui uji koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi merepresentasikan besaran kontribusi persentual variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang dibangun. Tabel di bawah menyajikan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dari studi ini.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,833	0,694	0,686	2,24402

Sumber: *Output SPSS*, data diolah peneliti (2025)

Luaran pengujian indeks determinasi model, sebagaimana tertera dalam Tabel 5 mencatat skor R-Square senilai 0,694. Angka ini menandakan bahwa dinamika pada konstruk kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) mampu diuraikan melalui peran simultan dua variabel prediktor, yakni stres kerja (X_1) dan beban kerja (X_2). Sementara itu, porsi 30,6% dari keseluruhan variansi kinerja karyawan dibentuk oleh determinan eksternal, yang mencakup aspek organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut belum diakomodasi dalam pemodelan regresi ini dan berada di luar delimitasi variabel yang diuji, sehingga tidak menjadi bagian dari fokus penelitian. Selain itu, mengacu pada besaran *Adjusted R-squared* sebesar 0,686, model regresi yang diterapkan dalam konteks PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Panakkukang, Makassar, terbukti memenuhi kriteria kelayakan model yang baik, dengan daya dukung prediktif yang kuat dalam memetakan pola hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Output analisis regresi linear berganda memperlihatkan bahwa variabel stres kerja menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,402

dengan nilai signifikansi 0,000, angka yang berada jauh di bawah batas kritis 0,05. Hasil ini memvalidasi secara empiris bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Angka koefisien regresi yang menunjukkan nilai positif mengimplikasikan bahwa peningkatan stres kerja pada level tertentu justru dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Fenomena ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dirasakan pegawai masih berada pada tingkat yang tidak merusak, bahkan tergolong sebagai stres positif (eustress) yang berperan sebagai katalisator bagi pegawai untuk bekerja dengan konsentrasi lebih tajam, rasa tanggung jawab yang lebih besar, serta motivasi yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Capaian penelitian ini konsisten dengan teori stres kerja yang mengargumentasikan bahwa stres pada level moderat justru mampu menstimulasi peningkatan kewaspadaan, etos kerja, dan produktivitas pegawai. Meskipun demikian, perlu digarisbawahi bahwa apabila stres kerja tidak dikelola secara efektif dan melampaui ambang batas kapasitas individu, maka dapat berpotensi menurunkan kinerja pegawai pada periode-periode selanjutnya.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ditinjau dari output pemodelan regresi linear berganda, anteseden variabel beban kerja memperlihatkan koefisien regresi sebesar 0,371 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah threshold 0,05. Temuan ini mengkonfirmasi secara statistik bahwa beban kerja memberikan dampak berimplikasi positif dan bermakna secara statistik pada performa karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Besaran koefisien regresi yang menunjukkan nilai positif merefleksikan bahwa peningkatan beban kerja yang dialami pegawai belum melampaui koridor kemampuan kerja mereka, sehingga justru berpotensi mendorong peningkatan kinerja. Beban kerja yang terdefinisi dengan jelas dan terukur dapat menstimulasi peningkatan kedisiplinan, *sense of responsibility*, serta efektivitas pegawai dalam menuntaskan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Temuan penelitian ini mengonfirmasi pandangan dalam diskursus akademik manajemen SDM, yang menegaskan bahwa bobot penugasan kerja yang selaras dengan kapabilitas dan keahlian pegawai dapat berperan sebagai faktor pendorong yang berdampak positif bagi penguatan kinerja. Namun demikian, organisasi tetap perlu mengawal distribusi beban kerja secara proporsional untuk menghindari terjadinya kelelahan kerja yang eksekutif yang dapat berdampak kontraproduktif.

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada luaran estimasi regresi linear berganda, diperoleh F hitung sebesar 94,006 dengan nilai *p-value* 0,000, yang berada jauh di bawah ambang α 0,05. Temuan ini menegaskan secara simultan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja, secara kolektif memberikan pengaruh yang bermakna secara statistik pada performa kerja karyawan.

Selain itu, indeks determinasi model (R^2) tercatat 0,694, yang mengonfirmasi bahwa sebanyak 69,4% dari keseluruhan fluktuasi performa karyawan mampu dijelaskan oleh interaksi gabungan variabel stres kerja serta beban kerja. Adapun 30,6% porsi sisanya dipengaruhi oleh determinan eksternal yang belum diakomodasi dalam konstruksi model ini, antara lain faktor organisasional, gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, serta motivasi kerja yang belum diintegrasikan, dan variabel lain di luar lingkup penelitian.

Nilai *Adjusted R-squared* yang mencapai 0,686 mengindikasikan bahwa model regresi yang dikonstruksikan dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan dan kapasitas prediktif yang robust. Temuan ini mengisyaratkan bahwa pihak manajemen perlu mengintegrasikan pertimbangan mengenai beban kerja dan stres kerja dalam setiap upaya strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Merujuk pada hasil analisis dan diskusi data yang telah dipaparkan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Stres kerja memberikan efek peningkatan yang substansial pada kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Panakkukang Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa eustres yakni stres kerja pada tingkat yang terukur dan terkelola mampu meningkatkan akurasi penyelesaian tugas, fokus, serta motivasi karyawan.
2. Beban kerja menunjukkan pengaruh kontribusi yang kuat dan relevan secara empiris terhadap performa karyawan. Tugas yang memiliki kejelasan, tersusun secara sistematis, dan selaras dengan kapabilitas karyawan dapat mendorong peningkatan rasa tanggung jawab, disiplin, dan produktivitas dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Beban kerja dan stres kerja secara kolektif menyandang dampak signifikan pada aspek kinerja karyawan. Manajemen stres kerja yang efisien dan alokasi beban kerja yang seimbang merupakan faktor esensial dalam membentuk kondisi kerja yang ideal dan memfasilitasi pengembangan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Saran

Ide Temuan penelitian memungkinkan untuk membuat rekomendasi berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pengelolaan stres kerja serta pembagian beban kerja yang proporsional melalui komunikasi yang terbuka, evaluasi kerja yang objektif, dan pemberian penghargaan yang adil. Langkah ini penting untuk menjaga produktivitas sekaligus kesejahteraan fisik dan mental pegawai.

2. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan mampu mengelola waktu, prioritas kerja, dan strategi penyelesaian tugas secara efektif agar stres dan beban kerja dapat dikendalikan, sehingga kinerja tetap optimal di tengah tuntutan kerja yang tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan meningkatkan studi manajemen sumber daya manusia di industri perbankan, penelitian di masa depan disarankan untuk memasukkan faktor tambahan yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Lazarus, R. S., & Folkman, S., 1984, *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer Publishing Company, New York.
- [2] Munandar, A. S., 2011, *Psikologi Industri dan Organisasi*, UI Press, Jakarta.
- [3] Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B., 2001, The Job Demands–Resources Model of Burnout, *Journal of Applied Psychology*, No. 3, Vol. 86, 499–512.
- [4] Bakker, A. B., & Demerouti, E., 2017, Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward, *Journal of Occupational Health Psychology*, No. 1, Vol. 22, 273–285.
- [5] Kristof, A. L., 1996, Person–Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications, *Personnel Psychology*, No. 1, Vol. 49, 1–49.
- [6] Nur, L., & Mugi, H., 2021, Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi, *Jurnal Ilmu Manajemen*, No. 1, Vol. 1, 20–30.
- [7] Tua, N., & Gaol, L., 2016, Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional, *Buletin Psikologi*, No. 1, Vol. 24, 1–11.
- [8] Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., dkk., 2021, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, Yayasan Kita Menulis, Jakarta.
- [9] Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T., 2022, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Daiyaplas Semarang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, No. 1, Vol. 11, 926–935.
- [10] Busro, M., 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- [11] Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Rajawali Pers, Jakarta.
- [12] Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- [13] Ghozali, I., 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN