



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Risma Sukmawati, Cecep Hermana*

Universitas Singaperbangsa Karawang

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 30/6/2024

Revised : 9/7/2024

Published : 20/7/2024



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 4

No. : 1

Halaman : 51 - 56

Terbitan : Juli 2024

Terakreditasi [Sinta Peringkat 5](#)
berdasarkan Ristekdikti
No. 72/E/KPT/2024

ABSTRAK

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan lingkungan kerja dalam perusahaan dan beban kerja stres kerja merupakan faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana beban kerja dan stres kerja karyawan berkorelasi dengan kinerja karyawan di tempat kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur, digunakan untuk mengevaluasi dan mensintesis hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Diketahui bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, dan peningkatan tingkat absensi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan kemampuan pegawai untuk fokus, mengambil keputusan, dan berkolaborasi secara efektif. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya strategi manajemen stres dan pengaturan beban kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan mencapai kinerja yang optimal. Temuan dari studi literatur ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajer dan praktisi sumber daya manusia dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung kesehatan mental dan fisik pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Performance is the actual behavior demonstrated by each person as a work achievement produced by employees according to the work environment within the company. Workload and work stress are important factors that can affect employee well-being and productivity. The purpose of this research is to explore how employee workload and work stress correlate with employee performance in the workplace. This type of research is a literature study, used to evaluate and synthesize relevant previous research findings regarding the relationship between workload, work stress, and employee performance. It is known that an imbalanced workload can lead to fatigue, decreased motivation, and increased absenteeism rates, ultimately negatively impacting employee performance. Additionally, poorly managed work stress can reduce employees' ability to focus, make decisions, and collaborate effectively. This research also highlights the importance of stress management strategies and better workload management to enhance employee well-being and achieve optimal performance. The findings from this literature study are expected to provide insights for managers and human resource practitioners in designing policies and programs that support the mental and physical health of employees.

Keywords : *Workload, Work Stress, Employee Performance*

Copyright© 2024 The Author(s).

A. Pendahuluan

Aset terpenting bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusianya, faktor utama sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak. Apabila tidak ada sumber daya manusia sebagai penggerak, maka suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan sukses dan visi, misi, serta tujuan perusahaan tidak akan tercapai. (Rohman & Ichsan, 2021) menyatakan bahwa untuk mencapai target pekerjaan yang diharapkan, meningkatkan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi agar dapat memotivasi karyawan yang ada dan dapat memaksimalkan potensi mereka agar karyawan dapat menanggung tanggung jawab yang lebih besar, ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Akan tetapi, pemberian beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk bagi karyawan, sehingga dapat menyebabkan pekerjaan lain terbengkalai dan tidak dapat terselesaikan dalam periode waktu yang ditentukan.

Selain tekanan dari beban kerja yang diberikan menurut (Sulastris & Onsardi, 2020) konflik, persaingan, gaya kepemimpinan, situasi kerja dan struktur organisasi juga berpengaruh dalam menimbulkan stres kerja pada karyawan. Stres karyawan pun bisa mempengaruhi kinerja pada karyawan. Jika organisasi atau perusahaan memberikan beban kerja terlalu besar, maka kemampuan berpikir karyawan akan menurun dan kesehatannya akan terganggu. Ketika karyawan mengalami stres terlalu lama maka akan merugikan perusahaan karena membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan. Keluar masuknya karyawan mungkin saja berdampak positif pada beberapa waktu namun juga dapat merugikan perusahaan jika karyawan ingin keluar pada waktu yang tidak tepat.

Karyawan akan merasakan kelelahan fisik dan mental apabila beban kerja yang diberikan berlebihan, sementara beban kerja yang rendah juga dapat mengakibatkan kebosanan dan kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja. Di sisi lain, stres kerja adalah respon fisiologis dan emosional yang dialami karyawan akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kemampuan karyawan untuk fokus, membuat keputusan yang tepat, dan berkolaborasi secara efektif. Dampak negatif stres kerja meliputi penurunan kinerja, peningkatan absensi, dan *turnover* yang tinggi, yang semuanya dapat merugikan organisasi atau perusahaan terkait. Kinerja karyawan adalah indikator utama kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan dan kompetensi karyawan, tetapi juga pada kondisi kerja yang mendukung. Oleh karena itu, memahami bagaimana beban kerja dan stres kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan yang ingin mencapai produktivitas optimal dan kesejahteraan karyawan yang baik.

B. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode pendekatan studi literatur untuk menyelidiki hubungan yang berpengaruh antara beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dengan menganalisis, mensintesis dan menginterpretasikan temuan-temuan terdahulu yang relevan dengan topik pembahasan.

Studi literatur dilakukan dengan tujuan agar dapat memperoleh dan membangun landasan teoritis, kerangka pemikiran, dan menemukan landasan untuk membangun spekulasi awal atau juga disebut hipotesis penelitian. Dengan melakukan penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang topik ini, mengintegrasikan temuan-temuan tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dan memastikan bahwa penelitian yang dilakukan tidak mengulangi penelitian yang sudah ada.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan hal yang krusial yang perlu diberi perhatian oleh setiap organisasi atau perusahaan karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Beban kerja mengacu pada serangkaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang, departemen, organisasi atau perusahaan dalam periode waktu tertentu. Hal itu mencakup tugas, tanggung jawab dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam lingkungan kerjanya. Beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan karyawan di tempat kerja. Beban kerja meliputi aspek kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (kompleksitas pekerjaan). Menurut (Nurhandayani, 2022) beban kerja dapat diartikan sebagai situasi yang muncul ketika kapasitas untuk menyelesaikan tugas terbatas. Ketika karyawan bekerja, mereka dapat

menyelesaikan tugas hingga tingkat tertentu. Namun, jika keterbatasan kapasitas ini menghalangi pencapaian hasil yang diharapkan, terjadi kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan perusahaan dan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Kesenjangan ini dapat menyebabkan kegagalan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut pernyataan Widyastuti dalam (Hatta, 2021) beban kerja merupakan sekumpulan atau serangkaian aktivitas yang perlu dilakukan oleh sebuah unit organisasi atau individu eksekutif dalam periode waktu tertentu yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mar'ih dalam (Rohman & Ichsan, 2021) mengatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan, termasuk jam kerja yang panjang, tekanan kerja yang sangat tinggi, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Munandar dalam (Hermawati & Syofian, 2021) menyatakan bahwa beban kerja terdapat dua jenis, yaitu yang pertama beban kerja kuantitatif, ini termasuk tugas yang dilakukan secara ketat pada jam kerja, banyaknya jenis pekerjaan yang harus dilakukan, dan kontak langsung antara karyawan dan tugas yang terus menerus selama jam kerja. Dan yang ke dua beban kerja kualitatif, ini termasuk kesulitan kerja dan tanggung jawab yang berat, harapan manajer terhadap kualitas kerja yang optimal, dan kurangnya keterampilan serta pengetahuan karyawan untuk menyeimbangkan kebutuhan hasil kerja. Menurut Wartono dalam (Widianti & Herlina, 2023) menyatakan bahwa terdapat tiga situasi yang berbeda yang dapat muncul dalam memberikan beban kerja kepada karyawan yaitu beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai standar, beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu rendah (*under capacity*), pekerjaan tidak akan berjalan dengan efisien apabila beban kerja terlalu rendah ataupun terlalu berat. Beban kerja terlalu ringan dapat menyebabkan kelebihan jumlah karyawan yang mana membuat perusahaan harus membayar gaji karyawan lebih banyak dengan tingkat produktivitas yang sama sehingga efisiensi biaya tidak optimal, sedangkan apabila perusahaan kekurangan tenaga kerja atau pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada, hal ini bisa menyebabkan kelelahan fisik maupun kelelahan psikologis bagi karyawan dan akhirnya karyawan menjadi kurang produktif karena kelelahan yang berlebihan.

Menurut (Sulastris & Onsardi, 2020) tekanan kerja yang terlalu besar dapat menimbulkan stres dan ketegangan. Hal ini mungkin terjadi karena tuntutan akan keterampilan yang terlalu tinggi atau jumlah pekerjaan yang terlalu besar. Menurut (Chowhan & Pike, 2022) mengungkapkan bahwa beban kerja yang terlalu rendah juga bisa berdampak terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja terlalu ringan, motivasi kerja karyawan akan menurun dan mereka merasa kurang berkontribusi atau tertantang dalam melaksanakan pekerjaannya. Akibatnya, hal ini bisa menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya mempengaruhi produktivitas keseluruhan.

Stres Kerja

Stres adalah hal umum dan pastinya pernah dialami oleh setiap individu di berbagai belahan dunia. Stres merupakan sebuah keadaan di mana seseorang merasa tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Individu yang mengalami stres akan menjadi gugup dan merasakan kekhawatiran yang berlebih. Stres kerja merujuk pada situasi di mana karyawan merasakan tekanan dalam menghadapi tugasnya, seperti tekanan fisik, psikologis, dan emosional yang dialami oleh karyawan yang diakibatkan oleh tekanan dan tuntutan pekerjaan. Hal itu dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebih, ketidaksesuaian peran, konflik *interpersonal*, dan pekerjaan yang tidak terkontrol. Menurut Siregar dalam (Widianti & Herlina, 2023) mengatakan bahwa apabila manusia tidak dapat menyesuaikan perbedaan antara harapan dan kenyataan baik dalam diri maupun lingkungan sekitarnya, manusia cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Pada intinya, semua jenis stres disebabkan oleh kurangnya pemahaman manusia terhadap keterbatasan dirinya. Ketidakmampuan menghadapi keterbatasan ini menyebabkan perasaan frustrasi, konflik, kecemasan, dan perasaan bersalah, yang merupakan bentuk stres mendasar. Stres kerja yang dialami karyawan tentu akan merugikan perusahaan karena menurunnya kinerja, tingginya absensi, dan tingginya pergantian karyawan, yang akhirnya meningkatkan biaya perusahaan. Setiap individu di perusahaan, di mana pun posisinya, dapat menjadi sumber stres bagi orang lain.

Menurut Handoko dalam (Widianti & Herlina, 2023) menyatakan bahwa kondisi ketegangan yang disebabkan oleh stres dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Merasakan stres yang berlebih bisa membuat ketidakmampuan seseorang ketika beradaptasi dengan lingkungannya dan pada akhirnya akan mengganggu pekerjaannya. Menurut Robbins dalam (Gumilar & Rismawati, 2022) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek penyebab stres kerja dapat dialami oleh karyawan, yakni beban kerja yang tinggi, peran yang diharapkan, ketidaksesuaian waktu, dan sumber daya yang tersedia, dan konflik peran, yang

mencakup perbedaan pemahaman atau pandangan antara pegawai dan atasan terkait tugas yang harus dilakukan. Menurut Mangkunegara dalam (Mardiani & Khamdanah, 2022) menyatakan bahwa stres kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan di tempat kerja. Stres akibat kerja ini menyebabkan karyawan mengalami ketidakstabilan emosi, perasaan tidak nyaman, keinginan untuk menyendiri, sulit tidur, kesulitan untuk rileks, perasaan cemas dan lain-lain.

Menurut Suwanto dan Priansa dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) stres kerja menggambarkan suatu kondisi di mana di tempat kerja pekerja berinteraksi dengan satu atau beberapa faktor yang dapat mengganggu kondisi psikologis pekerja, seperti adanya kesenjangan antara kemampuan setiap karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang dikerjakan karyawan, hal ini bisa menimbulkan stres kerja terhadap karyawan. Menurut Robbins dalam (Tinambunan dkk., 2022) menyebutkan terdapat lima indikator penyebab stres kerja pada karyawan, yaitu seperti tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan (hal yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata letak fisik), tuntutan peran terhadap karyawan (tekanan yang diberikan pada seseorang berdasarkan perannya dalam organisasi), kepemimpinan organisasi (mencakup gaya manajemen yang dapat menciptakan iklim kerja penuh dengan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan), struktur organisasi (struktur organisasi yang tidak jelas dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab), dan tuntutan antar pribadi (tekanan seperti perbedaan pendapat, perbedaan gaya kerja dan perbedaan pendapat yang diciptakan oleh rekan kerja). Menurut Mangkunegara dalam (Hermawati & Syofian, 2021) menyatakan bahwa jika stres yang muncul tidak ditangani segera maka akan mempengaruhi kemampuan individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah apa yang telah dilakukan oleh setiap karyawan. Mengutip dari Muis, dkk dalam (Rivai, 2020) menyatakan bahwa ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya, mereka menghasilkan apa yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja individu karyawan selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, tujuan atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Menurut Arifin dalam (Tinambunan dkk., 2022) mengatakan bahwa Kinerja adalah kondisi yang perlu dipahami dan disampaikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sampai mana tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi yang tercantum dalam rencana strategis. Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai sasaran, visi, misi, dan tujuan perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Kinerja karyawan merujuk pada efektivitas dan efisiensi ketika karyawan menjalankan tanggung jawab pada pekerjaan mereka dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan mencakup seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya, mencapai target yang telah ditentukan, dan berkontribusi terhadap kesuksesan dan produktivitas organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja menjadi faktor penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam meraih tujuan yang ditetapkan. Menurut Darmawan dalam (Sinambela & Lestari, 2022) untuk menjaga produktivitas perusahaan kinerja karyawan terhadap perusahaan merupakan aspek yang sangat penting. Menurut Sumardjo dan Priansa dalam (Rohman & Ichsan, 2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan nyata yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan perannya. Menurut Rivai dalam (Gumilar & Rismawati, 2022) menjelaskan bahwa prestasi kerja merujuk pada pencapaian yang diperoleh oleh individu melalui tindakan yang mereka lakukan selama melaksanakan tugas kerjanya, dan kinerja karyawan yang optimal dapat mendukung organisasi atau perusahaan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Rohman & Ichsan, 2021) menyatakan bahwa pada dasarnya, kinerja merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Mangkunegara dalam (Hatta, 2021) menyebutkan terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu aspek kemampuan dan aspek motivasi. Berdasarkan sudut pandang psikologis, keterampilan dapat dikelompokkan berdasarkan IQ atau potensi kemampuan karyawan yang biasanya memiliki nilai standar antara 110 sampai 120. Kualitas karyawan dapat ditentukan berdasarkan keterampilan

dan potensinya. Sementara faktor motivasi merupakan respon dan sikap alami setiap individu atau karyawan dalam menghadapi berbagai situasi yang berkaitan dengan masalah pekerjaan dalam suatu perusahaan.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam lingkungan kerja, Beban kerja merupakan aspek penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Beban kerja mencakup tugas karyawan, tanggung jawab karyawan dan tuntutan yang harus dipenuhi setiap karyawan dalam periode waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan ketegangan dan stres pada karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan merasakan kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, penurunan motivasi yang dapat menyebabkan karyawan kehilangan rasa semangat untuk mencapai tujuan kerja, kualitas kerja menurun yang dapat menyebabkan karyawan rentan melakukan kesalahan dan kurang teliti dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, karyawan mungkin akan lebih sering mengambil cuti sakit atau bahkan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai, menurunnya kemampuan untuk bekerja sama tim karena terlalu fokus dengan tugas tugasnya dan dapat menyebabkan karyawan stres berkepanjangan yang menyebabkan karyawan sulit untuk berfokus pada pekerjaannya dan membuat kinerja karyawan menurun. Selain beban kerja yang berlebih dapat mengganggu kinerja pada karyawan, kekurangan beban kerja juga dapat menjadi faktor negatif terhadap kinerja karyawan seperti karyawan merasa tidak memiliki tugas yang harus dikerjakan dan mulai kehilangan motivasi untuk bekerja, karena beban kerja yang rendah karyawan akan merasakan bosan yang dapat mengarah pada apati terhadap pekerjaan, karena beban kerja yang rendah karyawan mungkin menjadi tidak dapat kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang sudah dimilikinya, beban kerja yang rendah juga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan dan akan menyebabkan tingginya tingkat absensi atau karyawan akan mencari pekerjaan lain yang lebih menantang dan memuaskan. Rendahnya beban kerja dapat membuat karyawan merasa kurang menantang dan tidak puas yang pada akhirnya karyawan menyepelkan tugasnya karena karyawan merasa bosan dan tugas yang diberikan kurang menantang untuk dikerjakan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dan sangat penting bagi perusahaan, oleh karena itu stres kerja pada karyawan juga menjadi hal penting karena memiliki dampak pada kinerja karyawan di lingkungan kerja. Stres kerja muncul dari tekanan fisik, psikologis, dan emosional yang dialami karyawan di tempat kerja. Timbulnya stres kerja dapat dipengaruhi berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebih, ketidaksesuaian peran, konflik *interpersonal*, dan kurangnya kendali terhadap pekerjaan. Stres kerja dapat berpengaruh pada penurunan produktivitas karyawan karena karyawan mengalami kesulitan untuk fokus dan dapat menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan, stres dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi dan lebih fokus pada pekerjaan rutin dan kurang berani mengambil risiko atau mencari solusi baru, karena kurang fokus pada karyawan dapat mengakibatkan karyawan melakukan banyak kesalahan dan kurang teliti atas pekerjaan yang sedang dikerjakan yang dapat mengurangi kualitas kerja karyawan, karyawan juga mendapatkan kesulitan dalam pengambilan keputusan, saat mengambil keputusan mereka mungkin menjadi kurang rasional dan impulsif dalam mengambil keputusan yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan hasil kerjanya. Apabila stres kerja tidak segera ditangani maka dapat mengganggu stabilitas emosi karyawan, mengurangi kesehatan mental dan fisik mereka, serta berdampak negatif pada kinerja mereka.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Apabila beban kerja serta stres kerja tidak ditangani dengan baik, maka keduanya dapat membuat kinerja karyawan memburuk. Karyawan dapat mengalami hambatan dalam berpikir, gangguan kesehatan dan ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik jika menghadapi beban kerja yang terlalu banyak atau beban kerja yang terlalu sedikit serta stres kerja yang tinggi. Memiliki beban kerja yang tidak seimbang dan tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi motivasi dan komitmen karyawan kepada pekerjaan dan organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Mereka mungkin merasa tidak dihargai atau tidak didukung, yang berdampak negatif pada semangat kerja dan loyalitas mereka. Oleh sebab itu, manajemen

dalam perusahaan harus memperhatikan dan mengelola beban kerja serta stres kerja karyawannya secara efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Untuk mengatasinya perusahaan mungkin bisa mulai mengatur beban kerja secara adil dan realistis, memberi dukungan dan sumber daya yang mendukung untuk membantu karyawan mengelola stres, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, menyediakan program yang mendukung karyawan dalam mengembangkan keterampilan atau keahliannya, menyediakan program kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan memberikan pelatihan manajemen stres dan keterampilan dalam memajemen waktu.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Bila karyawan memiliki beban kerja yang rendah pun dapat menjadi pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena dapat menurunkan produktivitas karyawan, karyawan akan merasa malas mengerjakan pekerjaannya dan menyepelkan pekerjaannya karena pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai atau terlalu sedikit. Tingkat beban kerja dan stres yang tinggi dapat menghambat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi.

Oleh sebab itu, sangat penting bagi setiap manajer perusahaan untuk mengelola dan memperhatikan keseimbangan beban kerja dan stres kerja yang dialami oleh karyawannya. Strategi yang dapat dilakukan termasuk memberikan beban kerja yang sesuai dengan secara merata, mengelola stres kerja karyawan, menyediakan pelatihan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kemampuannya dan memberikan motivasi kepada karyawan. Dengan mengelola beban kerja dan stres kerja yang tepat juga ikut serta berperan dalam membuat lingkungan kerja yang sehat, positif, nyaman, produktif, suportif dan dapat meningkatkan kesejahteraan untuk seluruh karyawan.

Daftar Pustaka

- [1] Chowhan, J., & Pike, K. (2022). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653–670.
- [2] Gumilar, D. G., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).
- [3] Hatta, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(2), 41–50.
- [4] Hermawati, H., & Syofian, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1), 77–91.
- [5] Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 741–749.
- [6] Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- [7] Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- [8] Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- [9] Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- [10] Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- [11] 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. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24–33.
- [12] Widiandi, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92.