

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.

PT Nusantara Ekspres Kilat (NEK) merupakan perusahaan jasa ekspedisi yang bergerak di bidang logistik dan pengiriman barang, baik skala lokal maupun nasional, termasuk di Kota Pasuruan. Perusahaan ini berada di bawah naungan PT Shopee International Indonesia yang berdiri pada tanggal 17 Januari 2015 berkantor pusat di Surabaya, Jawa Timur. PT. Nusantara Ekspres Kilat dikenal sebagai bagian dari ekosistem grup besar ekspedisi nasional dan menyediakan layanan pengiriman barang, dokumen serta logistik dengan jangkauan nasional maupun internasional. Fokus utama perusahaan ini adalah memberikan pelayanan cepat, tepat, dan andal kepada para pelanggan dari berbagai segmen baik individu maupun korporat.

Kantor cabang PT. Nusantara Ekspres Kilat salah satunya ada di Kota Pasuruan, memiliki peran penting dalam mendukung distribusi logistik dan pelayanan pelanggan untuk wilayah Jawa Timur. Aktivitas Operasional di cabang ini melibatkan berbagai divisi seperti layanan pengiriman, penanganan barang, administrasi, hingga kurir lapangan. Setiap bagian memiliki target dan tanggung jawab tertentu yang disesuaikan dengan standar pelayanan operasional perusahaan secara nasional.

Operasional PT. Nusantara Ekspres Kilat Kota Pasuruan didukung oleh sistem logistik yang terstruktur, dengan pemanfaatan teknologi informasi dalam pemantauan pengiriman secara *real time*. Setiap proses pengolaan barang, mulai dari penyortiran barang, dan operasional kendaraan. Hal ini sejalan dengan visinya yaitu membangun ekosistem digital yang inklusif dan memberdayakan masyarakat melalui teknologi dan peluang usaha berbasis logistik.

1. Visi Misi PT. Nusantara Ekspres Kilat Kota Pasuruan

a. Visi

Menyediakan pengalaman belanja online yang mudah, aman, dan terpercaya bagi masyarakat di seluruh Asia Tenggara.

b. Misi

- 1) Memberikan layanan pelanggan yang ramah dan responsif untuk memberikan pengalaman belanja online yang terbaik.
- 2) Menawarkan harga yang terjangkau dan diskon menarik bagi pelanggan di seluruh Indonesia dan Asia Tenggara

Gambar 1
Logo Perusahaan



B. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas di gunakan untuk mengukur data dan mendapatkan data yang valid. Menurut Sugiyono (2020:175) Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Dalam analisis ini menggunakan SPSS, uji validitas berperan penting dalam menentukan apakah suatu kuesioner layak digunakan atau tidak.

Data yang dianalisis berasal dari kuesioner yang terdiri dari 24 pernyataan dan di isi oleh 65 responden. Kriteria ini dinyatakan valid apabila dalam item pernyataan memiliki nilai signifikansi (sig. 2-tailed) terhadap skor total konstruk menunjukkan angka $< 0,05$. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai r hitung $>$ dari r tabel, maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid.
- 2) Sebaliknya, jika nilai $r <$ dari r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid.

Dengan jumlah responden sebanyak 65, maka derajat kebebasan (df) adalah 63 ($65 - 2$). Berdasarkan nilai tersebut, r tabel yang digunakan adalah sebesar (0,2441)

Tabel 1

Uji Validitas

No	variabel		r hitung	r tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1		X1.1	0,817	0,2441	0,000	Valid

	Beban kerja (X1)	X1.2	0,835	0,2441	0,000	Valid
		X1.3	0,826	0,2441	0,000	Valid
		X1.4	0,812	0,2441	0,000	Valid
2	Stres Kerja (X2)	X2.1	0,834	0,2441	0,000	Valid
		X2.2	0,924	0,2441	0,000	Valid
		X2.3	0,817	0,2441	0,000	Valid
		X2.4	0,896	0,2441	0,000	Valid
		X2.5	0,862	0,2441	0,000	Valid
		X2.6	0,849	0,2441	0,000	Valid
		X2.7	0,885	0,2441	0,000	Valid
		X2.8	0,610	0,2441	0,000	Valid
		X2.9	0,780	0,2441	0,000	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,845	0,2441	0,000	Valid
		Y2	0,809	0,2441	0,000	Valid
		Y3	0,852	0,2441	0,000	Valid
		Y4	0,848	0,2441	0,000	Valid
		Y5	0,859	0,2441	0,000	Valid
		Y6	0,788	0,2441	0,000	Valid
		Y7	0,822	0,2441	0,000	Valid
		Y8	0,759	0,2441	0,000	Valid
		Y9	0,866	0,2441	0,000	Valid
		Y10	0,905	0,2441	0,000	Valid
		Y11	0,878	0,2441	0,000	Valid

Sumber Data: Data Primer diolah oleh Peneliti(spss 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4 di atas dari ketiga variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua item valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengukur sejauh mana hasil yang konsisten dari hasil objek yang sama (Sugiyono, 2020:175). Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya, untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\text{sig} > 0,50$. Dari Analisis dengan program SPSS di peroleh uji reliabilitas seperti tabel di bawah ini:

Tabel 2
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	keterangan
Beban Kerja (X1)	0,829	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,938	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,956	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Dari hasil uji instrumen Tabel 5 menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan adalah reliabel karena nilai r Alpha $> 0,50$.

2. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan teknik statistik yang berfungsi untuk mengetahui identitas atau karakteristik responden berdasarkan usia, maupun jenis kelamin. Tujuan utamanya yaitu untuk menyajikan informasi mengenai variabel-variabel penelitian secara sistematis dan mudah dipahami, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang bersifat menyimpulkan (inferensial) atau meramalkan (prediktif).

a. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini membahas tentang beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 65 responden dan riset ini mencakup seluruh kurir yang bekerja di PT. Nusantara Ekspres Kilat Kota Pasuruan. Sampel penelitian masih ada maka uraian responden sangat bermanfaat guna memperjelas identitas responden. Orang yang di wawancarai sebagai berikut :

Gambar 2

QR Barcode Kuesioner



Sumber : Data Primer diolah oleh Peneliti, 2025

1) Deskripsi Responden Merujuk Usia

Berikut tabel yang memperlihatkan karakteristik responden merujuk pada usia :

Tabel 3
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	18 – 25 Tahun	19	29,2%
2	26 – 30 Tahun	20	30,8%
3	31 – 35 Tahun	26	40%
Total		65	100%

Sumber: Data Dioah oleh Peneliti (SPSS2025)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa usia responden yang mendominasi yaitu pada usia 31-35 tahun sebanyak 26 orang (40%), diikuti usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 20 orang (30,8%), kemudian responden yang berusia 18-25 tahun yaitu sebanyak 19 orang (29,2%).

Jadi kesimpulannya dari data tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar pekerja di PT. Nusantara Ekspres Kilat di Kota Pasuruan berusia 31-35 tahun.

2) Deskripsi Responden Merujuk Pendidikan

Berikut tabel yang memperlihatkan karakteristik responden merujuk pada usia :

Tabel 4
Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	2	3,1%
2	SMA	58	89,2%
3	D3, S1	5	7,7%
Total		65	100%

Sumber: Data di olah oleh Peneliti (SPSS2025)

Berdasarkan pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden yang mendominasi yaitu tamatan SMA sebanyak 58 orang (89,2%), diikuti responden dengan pendidikan terakhir D3, S1 yaitu sebanyak 5 orang (7,7%), kemudian responden dengan pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 2 orang (3,1%).

Dari data tersebut memperlihatkan bahwa responden yang bekerja di PT. Nusantara Ekspres Kilat di Kota Pasuruan mayoritas berpendidikan tamatan SMA.

3) Deskripsi Responden Merujuk Pada Jenis Kelamin

Berikut tabel yang memperlihatkan karakteristik responden merujuk pada usia :

Tabel 5
Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki- laki	65	100%
2	Perempuan	0	0%
Total			100%

Sumber Data: Data di olah oleh Peneliti (SPSS2025)

Berdasarkan pada Tabel. 8 diketahui bahwa mayoritas yang bekerja pada PT. Nusantara Ekspres Kilat di Kota Pasuruan didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 65 orang (100%).

4) Deskripsi Responden Masa Kerja

Berikut tabel yang memperlihatkan karakteristik responden merujuk pada usia :

Tabel 6
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1 tahun	20	30,8%
2	>1 tahun	45	69,2%
Total		65	100%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (SPSS2025)

Berdasarkan pada Tabel 9 di ketahui bahwa responden yang masa kerjanya lebih dari 1 tahun kerja yaitu sebanyak 45 orang (69,2%) sedangkan responden dengan masa kerja 1 tahun sebanyak 20 orang (30,8%).

b. Deskripsi Variabel

Dalam analisis deskriptif variabel merupakan salah satu teknik analisis data yang digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil penelitian secara sistematis, faktual, dan akurat. Dalam penelitian ini analisis deskriptif bertujuan untuk memaparkan keadaan yang sebenarnya dari setiap variabel berdasarkan data yang telah di peroleh dari responden. Dalam teknik ini menyajikan agar data lebih muda di pahami melalui nilai statistik seperti nilai rata- rata (*mean*), maksimum, minimum, dan strandar deviasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner yang disusun berdasarkan skala likert dengan 5 poin dengan tujuan agar dapat mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Pemilihan skala ini karena sangat efektif dalam mengukur presepsi responden terhadap fenomena variabel yang diteliti. (Nazir, 1998) mengemukakan bahwa skor hasil pengukuran dan interval kelas ditentukan dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \frac{\sum(f \times b)}{n}$$

Keterangan :

f = frekuensi

b = bobot

n = jumlah responden

dan interval kelas ditentukan sebagai berikut:

$$\text{interval} = \frac{\text{bobot tertinggi} - \text{bobot terendah}}{\text{bobot tertinggi}}$$

$$\text{interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Interpretasi skor disusun berdasarkan interval kelas sebagai berikut :

Tabel 7

Pengukuran skor hasil interval

Skor	Pendapat
1,00 – 1,8	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,6	Tidak Baik
2,61 – 3,4	Biasa / Netral
3,41 – 4,2	Baik
4,21 – 5,0	Sangat Baik

Sumber : (Nazir,1998)

1) Variabel kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja ini terdiri dari 11 item pernyataan yaitu berhubungan dengan indikator kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 8

Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Skor					Jumlah	Skor	Kategori
	STS	TS	N	S	SS			
Kuantitas								
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan ekspektasi perusahaan	2	0	7	26	30	65	4,26	Sangat Baik
	2	0	21	104	150	277		
Kualitas								

Saya merasa setiap pengiriman yang saya lakukan selalu memenuhi harapan pelanggan.	1	1	6	15	42	65	4,47	Sangat Baik
	1	2	18	60	210	291		
Sebelum melakukan pengiriman, saya selalu melakukan pengecekan ulang agar tidak terjadi kesalahan.	1	0	4	18	42	65	4,53	Sangat Baik
	1	0	12	72	210	295		
Sistem penilaian dari perusahaan mendorong saya untuk terus meningkatkan kualitas kerja.	2	1	8	18	36	65	4,30	Sangat Baik
	2	2	24	72	180	280		
Keandalan								
Saya tidak pernah meninggalkan tugas sebelum semuanya selesai sesuai target.	1	0	5	18	41	65	4,50	Sangat Baik
	1	0	15	72	205	293		
Saya tidak pernah mengalami kesalahan dalam mencocokkan	1	1	9	21	33	65	4,29	Sangat Baik
	1	2	27	84	165	279		

data alamat dan isi pake								
Saya dapat mengambil keputusan cepat saat menghadapi kendala di lapangan tanpa mengganggu alur kerja.	1	0	6	20	38	65	4,44	Sangat Baik
	1	0	18	80	190	289		
Kehadiran								
Saya selalu hadir tepat waktu dan mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan	1	0	9	15	38	65	4,27	Sangat Baik
	1	0	27	60	190	278		
Kemampuan Bekerja Sama								
Saya terbuka untuk membantu rekan kerja jika mereka mengalami kendala saat pengiriman	2	1	4	15	43	65	4,47	Sangat Baik
	2	2	12	60	215	291		
Saya menerima arahan dari atasan dengan baik dan berusaha menjalankannya secara optimal.	2	1	4	21	37	65	4,38	Sangat Baik
	2	2	12	84	185	285		
	1	1	3	17	43	65	4,52	

Saya berusaha memahami kebutuhan pelanggan agar pengiriman berjalan lancar dan memuaskan.	1	1	9	68	215	294		Sangat Baik
Rata- rata total nilai variabel kinerja karyawan (Y)							4,40	Sangat baik

Berdasarkan pada tabel 11 bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai 5 indikator, masing-masing indikator memiliki pernyataan muali dari 1 butir pernyataan dan 3 pernyataan. Pada indikator pertama yaitu kuantitas, pada masing-masing pernyataan dari indikator kuatitas terdapat jumlah hasil keseluruhan dari responden yaitu 277 dimana skor meannya 4,26 termasuk klasifikasi sangat baik, yang berarti bahawasannya responden menyetujui dari pernyataan responden mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Indikator kedua, pada pernyataan pertama yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan ekspetasi perusahaan, terdapat hasil pernyataan tersebut dari responden berjumlah 291 dimana skor meannya 4,47 masuk dalam klasifikasi yang sangat baik. Selanjutnya pada pernyataan kedua yaitu saya merasa setiap pengiriman yang saya lakukan selalu memenuhi harapan pelanggan, terdapat hasil dari jawaban reponden yaitu berjumlah 295 dimana skor meannya 4,53 termasuk klasifikasi sangat baik. Sedangkan pada pernyataan terakhir yaitu terdapat hasil dengan jumlah

280 dimana nilai skor meannya 4,30 masuk kedalam klasifikasi sangat baik. Dapat disimpulkan pada indikator kedua bahwa responden sangat menyetujui dari tiap tiap pernyataan tersebut yaitu memenuhi ekspektasi pelanggan dengan selalu melakukan pengecekan ulang barang dan meningkatkan kualitas kerja setiap harinya.

Indikator ketiga pada pernyataan pertama yaitu saya tidak pernah meninggalkan tugas sebelum semuanya selesai sesuai target, memiliki nilai rata-rata interval yang berjumlah 293 dengan skor mean 4,50 masuk dalam klasifikasi sangat baik, selanjutnya pada pernyataan kedua yaitu saya tidak pernah mengalami kesalahan dalam mencocokkan data alamat dan isi paket, yang memiliki nilai berjumlah 279 dengan skor mediannya 4,29 masuk kedalam klasifikasi sangat baik. Sedangkan pada pernyataan ketiga yaitu saya dapat mengambil keputusan cepat saat menghadapi kendala di lapangan tanpa mengganggu alur kerja, dengan nilai 289 skor mediannya 4,44 termasuk dalam klasifikasi sangat baik.

Pada pernyataan indikator ke empat yaitu saya selalu hadir tepat waktu dan mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan maka terdapat jumlah hasil dari responden yaitu 278 dengan nilai skor meannya ialah 4,27 yang termasuk klasifikasi sangat baik, yang berarti bahwa kebanyakan responden menyetujui atas pernyataan tersebut dan benar-benar melakukan ataupun mengalami hal tersebut.

Indikator ke lima pada pernyataan pertama terdapat hasil nilai intervalnya yang berjumlah 291, sedangkan skor meannya yaitu 4,47 masuk kedalam klasifikasi sangat baik, sedangkan pada pernyataan kedua mempunyai hasil nilai yaitu berjumlah 285 dengan skor meannya 4,38 dan

masuk kedalam klasifikasi sangat baik, selanjutnya pada pernyataan ketiga yaitu mempunyai nilai yang berjumlah 294 dengan skor mean 4,52 dan masuk kedalam klasifikasi sangat baik.

Dapat di simpulkan dari hasil pada tabel 11 bahwa pada variabel kinerja karyawan, terdapat total nilai rata rata responden 4,40 yang masuk kedalam klasifikasi sangat baik. Hal ini menunjukan bahwa responden sangat menyetujui setiap butir pernyataan pada 5 indikator tersebut, karena mereka sudah menjalankan dan menerapkan kuantitas, kualitas , keandalan serta kehadiran pada kinerja mereka.

2) Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel beban kerja ini terdiri dari 4 item pernyataan yaitu berhubungan dengan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Kuesioner Variabel Beban Kerja (X1)

Pernyataan	Skor					Jumlah	Skor	Kategori
	STS	TS	N	S	SS			
Kondisi Pekerjaan								
Saya memahami alur kerja saya mulai dari pengambilan paket hingga penyerahan kepada pelanggan.	1	1	5	15	43	65	4,50	Sangat Baik
	1	2	15	60	215	293		
Saya merasa bertanggung jawab	1	0	5	21	38	65	4,46	Sangat Baik
	1	0	15	84	190	290		

untuk menyelesaikan semua pengantaran sesuai target harian.								
Penggunaan Waktu Kerja								
Perusahaan memiliki aturan jam kerja yang jelas dan konsisten	2	3	12	22	26	65	4,03	Baik
	2	6	36	88	130	262		
Target								
Saya merasa bahwa pekerjaan yang harus saya selesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan	4	1	11	20	29	65	4,04	Baik
	4	1	33	80	145	263		
Rata-rata total nilai variabel beban kerja (X1)							4,25	Sangat baik

Berdasarkan pada tabel 12 .bahwa variabel beban kerja (X1) mempunyai 3 indikator masing-masing indikator memiliki pernyataan muali dari 1 butir pernyataan dan 2 pernyataan. Idikator pertama pada pernyataan pertama yaitu Saya memahami alur kerja saya mulai dari pengambilan paket hingga penyerahan kepada pelanggan, mempunyai jumlah nilai skor nya 293 dengan nilai meannya 4,50 masuk kedalam klasifikasi sangat baik, hal ini menunjukan bahwa sebagian besar kurir telah memahami sangat baik proses kerja dari awal hingga akhir. Selanjutnya pada pernyataan kedua memiliki jumlah nilai skor 290 dengan nilai meannya 4,46

masuk kedalam klasifikasi sangat baik hal ini mengidentifikasikan bahwa kurir memiliki komitmen yang tinggi dalam memenuhi target harian.

Indikator kedua, dengan pernyataan perusahaan memiliki aturan jam kerja yang jelas dan konsisten, memiliki jumlah nilai skor 262 dengan nilai meannya 4,03 yang masuk pada klasifikasi baik yang hal ini dapat di identifikasikan bahwa perusahaan telah berhasil menetapkan aturan jam kerja yang cukup baik, namun masih diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk memastikan konsistensi dan keadilan dalam menerapkannya.

Pernyataan pada indikator ketiga yaitu saya merasa bahwa pekerjaan yang harus saya selesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan mendapatkan hasil skor yang berjumlah 263 dengan nilai meannya 4,04 yang masuk kedalam klasifikasi baik, hal ini menunjukan bahwa sebagian dari kurir merasa bahwa target pekerjaannya masih belum sepenuhnya tereliasiasi.

Dapat di simpulan secara keseluruhan hasil dari tabel 12 memperoleh total nilai rata rata yaitu 4,25 yang masuk kedalam klasifikasi sangat baik. Hal ini menunjukan bahwa bahwa pada variabel beban kerja karyawan memperoleh penilaian yang cenderung positif dengan skor mean berada pada kategori baik hingga sangat baik hal ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki pemahaman dan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, kebijakan waktu kerja yang relatif jelas serta taget pekerjaan yang umumnya sesuai kapasitas walaupun perlu adanya peningkatan dan ruang untuk perbaikan dalam penyesuain beban kerja oleh beberapa mayoritas karyawan.

3) Variabel Stres Kerja (X2)

Variabel kinerja ini terdiri dari 9 item pernyataan yaitu berhubungan dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi, kepemimpinan, tuntutan antara pribadi yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja (X2)

Pernyataan	Skor					Jumlah	Skor	Kategori
	STS	TS	N	S	SS			
Tuntutan Tugas								
Saya merasa mampu memenuhi ekspektasi perusahaan terkait tugas dan tanggung jawab saya	3	2	9	24	27	65	4,07	Baik
	3	4	27	96	135	265		
Tuntutan Peran								
Saya mengetahui langkah-langkah yang harus saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai peran saya.	2	0	6	26	31	65	4,29	Sangat Baik
	2	0	18	104	155	279		
Struktur Organisasi								
Saya merasa jadwal kerja dan pembagian tugas saya sudah	3	3	11	20	28	65	3,6	Netral
	3	6	33	80	112	234		

terkoordinasi dengan baik antara saya dan atasan.								
Saya selalu tahu apa yang harus saya lakukan untuk mencapai target pengiriman harian	3	0	8	23	31	65	4,21	Sangat Baik
	3	0	24	92	155	274		
Kepemimpinan								
Atasan saya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif bagi seluruh tim.	2	2	10	19	32	65	4,18	Baik
	2	4	30	76	160	272		
Saya di perlakukan dengan adil dan dihargai di lingkungan kerja saya.	2	0	11	22	30	65	4,2	Baik
	2	0	33	88	150	273		
Tututan Antar Pribadi								
Rekan kerja saya sering memberikan bantuan atau informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik.	2	0	8	18	37	65	3,78	Baik
	2	0	24	72	148	246		

Saya merasa adanya tekanan dari atasan dalam mencapai target pengiriman tepat waktu.	5	1	17	15	27	65	3,89	Baik
	5	2	51	60	135	253		
Pelanggan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kecepatan dan kualitas pengiriman yang saya lakukan.	2	1	9	31	22	65	4,07	Baik
	2	2	27	124	110	265		
Rata-rata total nilai variabel stres kerja (X2)							4,03	Baik

Berdasarkan pada tabel 13 bahwa variabel stres kerja (X2) mempunyai 5 indikator masing-masing indikator memiliki pernyataan muali dari 1 butir pernyataan dan 3 pernyataan.

Indikator pertama pada pernyataan pertama yaitu saya merasa mampu memenuhi ekspektasi perusahaan terkait tugas dan tanggung jawab saya, terdapat nilai skor mean 4,07 hal tersebut masuk pada kategori klasifikasi baik yang berarti bahwa mayoritas karyawan memahami apa yang diharapkan dan mampu menjalankan tugas dengan baik meskipun ada ruang untuk peningkatan.

Pada indikator kedua dengan pernyataan Saya mengetahui langkah-langkah yang harus saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai peran saya mendapatkan nila skor 279 dengan nilai meannya 4,29 masuk

pada klasifikasi sangat baik, hal ini menandakan adanya kejelasan peran dan intruksi kerja yang baik di dalam organisasi.

Indikator ketiga pada pernyataan pertama mendapatkan nilai skor yang berjumlah 234 dengan nilai mean 3,6 yang masuk kedalam klasifikasi netral, hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem koordinasi antara karyawan dan atasan karena adanya ketidakkonsistenan dalam koordinasi jadwal kerja dan pembagian tugas, selanjutnya pada pernyataan kedua mendapatkan nilai skor 274 dengan nilai meannya 4,21 masuk kedalam klasifikasi kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik dengan adanya prosedur kerja dan target yang jelas.

Indikator keempat pada pernyataan pertama yaitu mendapatkan nilai skor yang berjumlah 272 dengan nilai mean 4,18 yaitu masuk kedalam kategori baik hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan beranggapan pemimpin cukup berhasil menciptakan suasana kerja yang mendukung meskipun masih banyak untuk di perbaiki, sedangkan pada pernyataan kedua dengan jumlah skor yang mencapai 273 dengan nilai mean 4,2 yang masuk dalam kategori baik yang artinya kepemimpinannya mencerminkan inklusif dan suportif.

Indikator kelima pada pernyataan pertama terdapat nilai skor 246 dengan nilai meannya 3,78 dan masuk kedalam klasifikasi baik maka hal tersebut menandakan bahwa rekan kerja menunjukkan kolaborasi yang baik dalam tim, selanjutnya pada pernyataan kedua mendapatkan nilai skor yang berjumlah 253 dengan nilai mean 3,89 termasuk dalam kategori klasifikasi baik hal ini menunjukkan bahwa ada tekanan dari atasan untuk mencapai

target pengiriman tepat waktu, sedangkan pada pernyataan ketiga dengan jumlah nilai skor 265 dengan nilai mean 4,07 masuk kedalam klasifikasi baik yang berarti bahwa pelanggan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kecepatan dan kualitas pengiriman.

Berdasarkan hasil rekapitulasi terdapat jumlah nilai rata-rata yaitu 4,03 masuk kedalam klasifikasi baik hal ini menunjukkan bahwa dari setiap pernyataan dapat disimpulkan bahwa kondisi karyawan merasa masih memahami perannya dengan jelas dan merasa lingkungan kerjanya cukup positif, namun terdapat kelemahan pada koordinasi kerja dengan atasan dan adanya tekanan dari atasan maupun pelanggan.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda, maka dilakukan pengujian agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Beberapa uji asumsi klasik antara lain yaitu.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam data residual dari model regresi, variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*) memiliki konstribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:173). Normalitas data merupakan syarat penting dalam analisis linear berganda karena model regresi yang baik mengharuskan data residual menyebar normal agar estimasi parameter tidak bias.

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

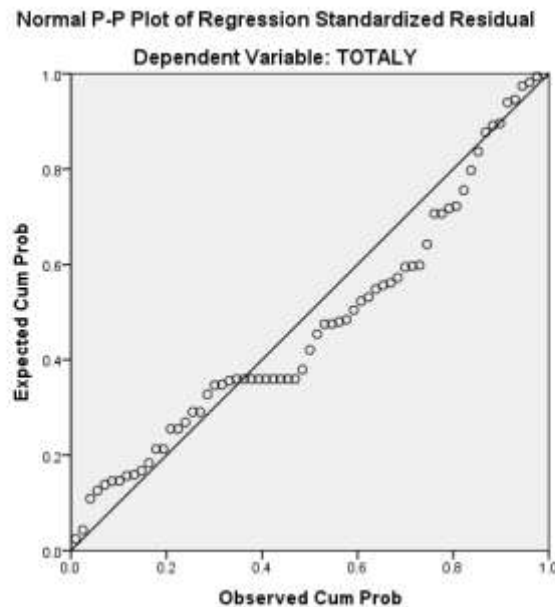
Tabel 11**Hasil Uji Normalitas**

Kriteria	Nilai	Keterangan
Monte Carlo	0,149	Data Berdistribusi
Sig.(2-tailed)		Normal

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2025)

**Gambar 3**

P-Plot of Refresion Standardized Residua



Sumber: Data di olah oleh Peneliti, 2025

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) menghasilkan tingkat signifikansi asimtotik sebesar 0,149. Jika probabilitas atau nilai signifikan (Sig) lebih dari 0,05, maka data dapat dianggap normal, atau H_a dapat diterima. Data tidak menyebar keluar dari garis diagonal atau mengikutinya saja, dengan demikian model regresi memenuhi asumsi data berdistribusi normal, seperti yang terlihat pada gambar 4 yaitu titik-titik pada normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

b. Uji Multikolinearitas

Dalam sebuah model regresi, multikolinearitas terjadi ketika semua variabel independen memiliki hubungan linear atau hampir linear. Dimana suatu keadaan yang satu atau lebih variabel bebasnya terdapat korelasi dengan variabel bebasnya yang lain. Terjadinya multikolinearitas berakibat kesimpulan menjadi bias. Adanya multikolinearitas dilihat dari Tolerance Value atau nilai

Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0.1, maka model dikatakan terbebas multikolinearitas (Ghozali, 2011:105)

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independent	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,459	2,179	Tidak terjadi multikolinearitas antar variabel
Stres Kerja	0,459	2,179	Tidak terjadi multikolinearitas antar variabel

Sumber Data: Data di olah oleh Peneliti (SPSS2025)

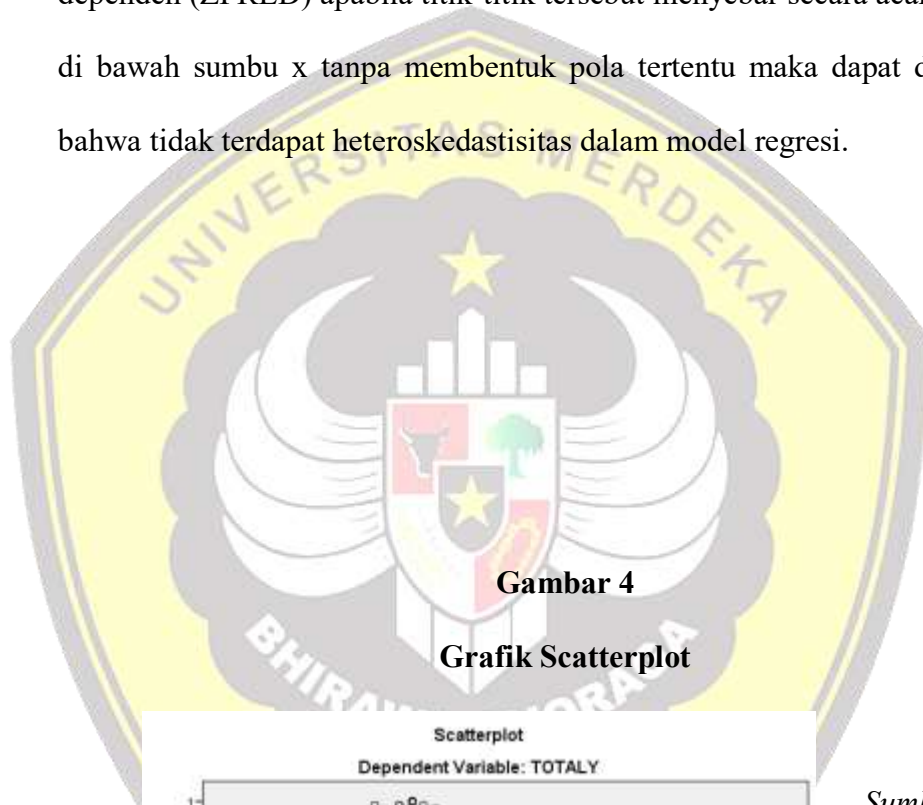
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen terdapat nilai VIF kurang dari 10. Pada variabel beban kerja dan stres kerja 2,179. Nilai tolerance untuk semua variabel baik beban kerja maupun stres kerja terdapat nilai 0,459, nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 0,1 atau kurang dari 10. Oleh karena itu hal ini menunjukkan hasil bahwa dari kedua variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinearitas dan tidak saling mempengaruhi secara kuat dan dapat digunakan secara bersamaan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedstisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada satu

pengamatan ke pengamatan yang lain yang bersifat tetap, apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda. maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:160).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan metode scatterplot yaitu dengan memperhatikan penyebaran titik-titik residual standar (SRESID) terhadap nilai variabel dependen (ZPRED) apabila titik-titik tersebut menyebar secara acak diatas dan di bawah sumbu x tanpa membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 4
Grafik Scatterplot

Sumber: Data
Diolah oleh
Peneliti
(SPSS,2025)

Berdasarkan pada gambar 5 (*scatterplot*) diatas memperlihatkan titik-titik rasidual tersebar secara acak tanpa adanya garis pola yang jelas. Hal tersebut

mengindikasikan bahwa residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi, dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

d. Autokorelasi

Gun Mardiatmoko (2020:335). Menyatakan autokorelasi terjadi karena dimana model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik jika tidak adanya autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian *Durbin Watson* (DW) dengan kriteria pengambilan keputusannya: $1,65 < DW < 2,35$ artinya tidak terjadi autokorelasi; $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$

Tabel 13

Hasil Uji Autokorelas

Kriteria	Nilai	Keterangan
Durbin-Watson	1,972	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Data di olah oleh Peneliti (SPSS,2025)

Berdasarkan pada tabel 16 menunjukan bahwa uji Durbin- Watson memiliki nilai 1,972. Peneliti mendapatkan $dL = 1,563$ dan $dU = 1,691$ ketika mencari nilai dL dan dU pada $N = 65$. Hal ini berbeda dengan $4-dU$ yaitu sebesar 2,309 ketika dikurangkan dengan 4. Berdasarkan prinsip pengambilan keputusan pada uji durbin Watson, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda autokorelasi pada penelitian ini karena nilai dL 1,972 berada di antara dU 1,563 dan $4-dU$ 2,309.

e. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel dependen dan independen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan ataupun bersifat linear, perubahan pada nilai variabel independen akan menghasilkan perubahan yang profesional pada variabel dependen baik secara positif maupun negatif. Jika hubungan antara variabel tidak bersifat linear maka hasil analisis regresi dapat menjadi tidak valid karena model yang digunakan tidak mencerminkan hubungan yang sebenarnya antar variabel (Sugiono, 2012:256).

Dasar pengambilan keputusan nya yaitu:

- 1) Jika nilai (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terdapat penyimpangan dari linearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear.
- 2) Jika nilai (sig.) $< 0,05$ maka terdapat penyimpangan dari linearitas sehingga hubungan antar variabel tidak bersifat linear.

Tabel 14
Hasil Uji Linearitas

Hubungan antar variabel	Nilai sig. (<i>Deviation From Linearity</i>)	Keterangan
Beban kerja ~ Kinerja Karyawan	0,140	Hubungan Linier
Stres Kerja ~ Kinerja Karyawan	0,621	Hubungan Linier

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (SPSS,2025)

Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilakukan, diketahui bahwa variabel Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki hubungan yang bersifat linier

dengan variabel Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* masing-masing sebesar 0,140 untuk hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan, serta 0,621 untuk hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Kedua nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas karena hubungan antara masing-masing variabel independen (Beban Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) memenuhi asumsi linearitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan apabila peneliti ingin memprediksi bagaimana keadaan naik turunnya variable terikat dengan jumlah variable bebas yang lebih dari dua variable baik positif maupun negatif. Peneliti dalam melakukan penelitian ini maka dilakukannya uji analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh dari beban kerja (X1), stres kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda dalam studi ini menurut (Sugiyono, 2020:252), sebagai berikut :

$$= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel beban kerja

β_2 = Koefisien regresi dari variabel stres kerja

X1 = Beban kerja

X2 = Stres kerja

e = Faktor Error

Tabel 15

Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi (Unstd)	Koefisien Regresi (std)	Signifikansi
Kinerja karyawan (Y)	Beban Kerja (X1)	1,512	0,170	0,000
	Stres Kerja (X2)	0,456	0,071	0,000
Konstanta		5,729	2,971	0,007

Sumber Data: Data di olah oleh Peneliti (SPSS,2025)

Berdasarkan pada tabel 18 di atas, dapat dikatakan konstanta (α) sebesar 5,729, Nilai beban kerja (β_1 X1) sebesar 1,512 sedangkan nilai stres kerja (β_2 X2) sebesar 0,456 yang artinya terdapat persamaan umum regresi linear berganda.

$$Y = 5,729 + 1,512X_1 + 0,456X_2 + e$$

Persamaan diatas menjelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen dalam penelitian ini yaitu dimana Y merupakan kinerja karyawan, X1 beban kerja sedangkan X2 adalah stres kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 5,729 mengindikasikan bahwa apabila beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diperkirakan berada pada angka 5,729.
- Koefisien variabel beban kerja (X1) sebesar 1,512 menunjukan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,512 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 juga menunjukkan bahwa pengaruh pada variabel beban kerja signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

- c. Koefisien variabel stres kerja (X2) sebesar 0,456 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan pada tingkat stres kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,456 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan juga signifikan.

1. Analisis Koefisiensi Determinan (Adjusted R²)

Adjusted R Square digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap variasi (naik turunnya) variabel Y karena adanya kelemahan mendasar pada penggunaan koefisien determinasi (R²). Nilai *adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila jumlah variabel independen ditambahkan dalam model, Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:123).

Tabel 16

Hasil Koefisien Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R Square
Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,878

Stres Kerja (X2)			
------------------	--	--	--

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (SPSS,2025)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,937 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,878 yang mengindikasikan bahwa sebesar 87,8% dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan stres kerja sementara sisanya sebesar 12,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independent berpengaruh secara signifikan secara bersamaan terhadap variable dependen (Gun Mardiatmoko, 2020:336).

Hipotesis:

1) H_0 = tidak ada pengaruh X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y

2) H_a = ada pengaruh X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y Kriteria pengambilan keputusan:

1) H_a diterima bila signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)

2) H_0 ditolak bila signifikansi $< 0,05$ (berpengaruh)

Tabel 17

Keputusan Uji Simultan (Uji F)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai F Tabel	Nilai F Hitung	Signifikansi	Keterangan

Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan	1,99834	222.491	0.000	Berpengaruh
Stres Kerja (X2)	(Y)				Berpengaruh

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (SPSS,2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 20 diperoleh nilai F hitung sebesar 222,491, sedangkan F tabel sebesar 1,99834 Karena F hitung > F tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui regresi variable independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Gun Mardiatmoko, 2020:335). Hipotesis:

- 1) H_0 = tidak ada pengaruh X1, X2, secara parsial terhadap Y
- 2) H_a = ada pengaruh X1, X2, secara parsial terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) H_0 diterima bila signifikan > 0,05 (tidak berpengaruh)
- 2) H_a ditolak bila signifikansi < 0,05 (berpengaruh)

Tabel 18

Keputusan Uji Parsial (Uji t)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai T Tabel	Nilai T Hitung	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Beban Kerja (X1)	1,669	8,879	0,000	Berpengaruh
	Stres Kerja (X2)		6,431	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (SPSS,2025)

- a) Hasil uji t pada variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 8,879, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,669, serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t hitung melebihi t tabel dan signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b) Hasil uji t pada variabel stres kerja juga menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,431, yang lebih besar dari t tabel 1,669, dengan nilai signifikan $(0,000) < (0,005)$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya stres kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan pada tabel...hasil uji t pada kedua variabel yaitu beban kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh pada variabel kinerja karyawan

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada penelitian ini pada analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai F hitung sebesar 222,491, sedangkan F tabel sebesar 1,99834 $F_{hitung} > F$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,878 yang mengindikasikan bahwa sebesar 87,8% dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan variabel stres kerja, sementara sisanya sebesar 12,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa rata-rata nilai tanggapan responden sebesar 4,40, yang termasuk dalam klasifikasi sangat baik. Nilai ini menggambarkan bahwa mayoritas responden sangat menyetujui setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, khususnya pada lima indikator utama kinerja, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, keandalan, dan kehadiran. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa para responden telah menjalankan dan menerapkan seluruh aspek tersebut secara konsisten dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Meskipun demikian, responden tetap mengalami beban kerja dan stres kerja dalam pelaksanaan tugas mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja tetap ada, baik yang berasal dari tingginya volume pekerjaan, tuntutan peran, maupun kondisi kerja yang dinamis, tingginya nilai kinerja di tengah adanya beban dan stres kerja tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan mampu beradaptasi dan

mengelola tekanan yang dihadapi secara efektif. Artinya, meskipun bekerja dalam kondisi yang menuntut, karyawan tetap berusaha menjaga performa mereka agar tetap optimal. Hal ini mencerminkan kemampuan untuk bertahan dan berfungsi secara produktif dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan, selama tekanan tersebut masih berada dalam batas yang dapat ditoleransi.

Secara konseptual, Teori Motowidlo dan Van Scotter (1994) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh dari tugas-tugas utama yang membedakan pekerjaan seseorang dengan pekerjaan lainnya, dan berhubungan langsung dengan hasil kerja yang dicapai. Dalam konteks ini, beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dan memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja tersebut. Karyawan yang menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi atau beban kerja yang berat cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada performa kerja mereka, baik secara positif maupun negatif tergantung pada bagaimana tekanan tersebut dikelola.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Rochman dan Ichsan (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya, meskipun kedua variabel tersebut merupakan bentuk tekanan kerja, dalam batas tertentu keduanya dapat mendorong karyawan untuk tetap produktif dan menunjukkan performa kerja yang tinggi.

Hal tersebut juga diperkuat oleh studi Rolland et al. (2024) yang menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat serta pengendalian stres kerja merupakan aspek penting dalam upaya

meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap pengaturan jam kerja, distribusi tugas, dan keseimbangan beban kerja agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal tanpa mengalami kelelahan berlebihan yang dapat menurunkan produktivitas.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa secara langsung beban kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji *t* yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *t* hitung sebesar $8,879 > t$ tabel sebesar 1,669, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang nyata antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai rata-rata total untuk variabel beban kerja sebesar 4,25, diperoleh dari pengukuran terhadap tiga indikator utama, yaitu: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja, di antara ketiga indikator tersebut, nilai tertinggi terdapat pada aspek kondisi pekerjaan dengan skor 4,50, yang mencerminkan bahwa karyawan merasakan tekanan yang cukup tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari, seperti mengantarkan paket dalam jumlah besar, medan perjalanan yang beragam, serta tuntutan ketepatan waktu dari pelanggan dan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap menurunnya atau meningkatnya kinerja karyawan. Dalam hal ini, semakin tinggi beban kerja yang dialami, maka potensi terjadinya penurunan performa kerja juga semakin besar, terutama apabila beban tersebut tidak diimbangi dengan manajemen waktu kerja yang baik atau sistem kerja yang fleksibel di lihat dari tingginya skor rata-rata responden yaitu sebesar 4,25 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan beban kerja yang cukup

tinggi, baik secara fisik maupun psikologis. Faktor-faktor yang memperkuat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja antara lain adalah tingginya volume pengiriman dalam satu hari, waktu pengantaran yang ketat, tekanan dari sistem pelaporan aplikasi, serta kurangnya waktu istirahat. Semua elemen ini membentuk sebuah situasi kerja yang rentan terhadap kelelahan dan penurunan kinerja kerja.

Temuan ini Sulastri & Onsardi (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penugasan kerja yang terencana dan sesuai kapasitas dapat mendorong peningkatan kinerja, karena karyawan merasa tertantang untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi, apabila tidak ditangani dengan kebijakan yang tepat, dapat menurunkan semangat kerja, memicu stres, bahkan menyebabkan kelelahan yang berkepanjangan. Sebaliknya, apabila beban kerja ditata secara proporsional dan disesuaikan dengan kemampuan individu, maka kinerja karyawan dapat meningkat karena mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bahwa stres kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,431 > t$ tabel sebesar 1,669, sehingga hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima yang berarti ada hubungan yang nyata antara tingkat stres kerja terhadap kinerja mereka.

Nilai rata-rata untuk variabel stres kerja mencapai 4,03, yang diukur berdasarkan lima aspek, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi,

kepemimpinan, dan tuntutan antarpribadi, di antara kelima indikator tersebut, tuntutan peran menjadi aspek yang paling dominan, dengan skor sebesar 4,29 hal ini menunjukkan bahwa meskipun para karyawan memahami tahapan-tahapan atau prosedur kerja yang harus dijalankan dalam menyelesaikan tugas, mereka tetap merasa terbebani oleh harapan peran yang besar, tuntutan dari berbagai pihak, atau kemungkinan ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dan peran yang seharusnya dijalankan.

Situasi ini bisa menyebabkan tekanan psikologis, terutama ketika ekspektasi yang diberikan tidak sejalan dengan kapasitas atau kondisi kerja yang tersedia. Temuan ini sejalan dengan pendapat dari Tri Wartono (2017) menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres yang tidak dikelola dengan baik atau melebihi batas kemampuan individu dapat berdampak negatif, seperti kelelahan, menurunnya motivasi, hingga menurunnya kualitas kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola stres kerja secara proporsional, seperti melalui pengaturan beban kerja, dukungan manajerial, dan pemberian waktu istirahat yang cukup dengan pengelolaan yang tepat, stres kerja dapat menjadi alat pendorong kinerja, bukan hambatan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen stres dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan.