

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT SPX EXPRESS PALEMBANG DC**

S K R I P S I

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

JESSICA DWI AMALYA

22 22 0025

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

2026

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT SPX EXPRESS PALEMBANG DC**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

JESSICA DWI AMALYA

22 22 0025

MANAJEMEN

Telah Dipersembahkan di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 18 Agustus 2026

Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Lily Rahmawati Harahap, S.E., MM

Anggota : R.Y. Effendy, S.E., M.Si

Penelaah : Ria Astri Yani, S.E., M.Si



Handwritten signatures of the examiners, including a blue ink signature at the top and a black ink signature below it, positioned over dotted lines.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi,



Signature and stamp of the Dean of the Faculty of Economics, Esty Naruliza, SE., MP.



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusunan : JESSICA DWI AMALYA
Nomor Pokok Mahasiswa : 22 22 0025
Program Studi : MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SPX EXPRESS
PALEMBANG DC
Tanggal Persetujuan : 18 Agustus 2026

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua :

Dr. Lily Rahmawati Harahap, S.E., M.M

Anggota :

R.Y. Effendi, S.E., M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,

Esty Naruliza, SE., MP

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jessica Dwi Amalya

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 02 Januari 2001

Program Studi : Manajemen

NPM : 22.22.0025

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 18 Agustus 2026

Yang Membuat Pernyataan,



Jessica Dwi Amalya

NPM 22 22 0025

MOTTO

**” Jangan cuma sukses untuk diri sendiri,
pastikan kehadiranmu menjadi solusi bagi sekitar”**

**“Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling
bermanfaat bagi orang lain (HR. Thabrani) “**

**Dengan segala kerendahan hati
Kupersembahkan skripsi ini kepada:
Papa dan Mama tercinta,
Mbak dan adikku tersayang,
Sahabat – sahabatku tersayang,
Para support system tempat berkeluh kesah,
Yang selalu memberikan semangat, kritik dan saran yang membangun,
Serta para pendidikku yang sangat kuhormati**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SPX Express Palembang DC”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi tidak terlepas dari dukungan, bantuan, arahan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

- Kepada Dr. Lily Rahmawati Harahap, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas IBA sekaligus seluruh jajaran rektorat Universitas IBA dan Ketua Pembimbing dalam penelitian ini, yang dengan kesabaran dan ketulusan hati telah menyediakan waktu, tenaga, serta pemikiran guna memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan semangat kepada penulis sejak tahap awal penyusunan hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
- Kepada Ibu Esty Narulizah, S.E., M.P., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA, atas kepemimpinan, perhatian, serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh masa studi di Fakultas Ekonomi Universitas IBA.
- Kepada Bapak R.Y. Effendi, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II, atas bimbingan, masukan, dan semangat yang diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
- Kepada Ibu Ria Astri Yani, S.E., M.Si., selaku Dosen Penelaah, atas waktu dan masukan berharga dalam menguji dan menelaah skripsi ini.

- Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas IBA, yang telah mendidik dan membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
- Seluruh staf Administrasi dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas IBA, yang senantiasa membantu dan memudahkan penulis dalam berbagai urusan akademik selama menempuh pendidikan di Universitas IBA.
- Cinta pertama dan panutan penulis, Ayahanda Saryanto, yang telah mendidik, memotivasi, dan memberikan dukungan penuh sehingga penulis mampu menyelesaikan studi hingga meraih gelar sarjana.
- Pintu surga penulis, Ibunda Ernawati, yang memiliki peran besar dalam perjalanan studi penulis. Meski tidak sempat mengenyam pendidikan hingga bangku perkuliahan, semangat, motivasi, dan doa beliau yang tak pernah putus menjadi kekuatan penulis untuk menyelesaikan studi hingga meraih gelar sarjana.
- Adik dan kakak tersayang, Ayu, Tio, dan Khanza, yang selalu menjadi sumber semangat dan penghibur di saat penulis merasa lelah dan hampir menyerah. Tawa dan kehadiran kalian menjadi obat terbaik yang membangkitkan semangat penulis untuk terus berjuang hingga akhir.
- Untuk Saiful Ahmad, yang selalu setia memberi dukungan moral, motivasi, dan kebahagiaan bagi penulis. Terima kasih atas kesabaran menghadapi naik-turunnya emosi penulis, serta doa baik yang tak pernah putus demi kelancaran studi ini.
- Sahabat-sahabat terbaik penulis, grup "Ya Uda La Ya", yang selalu hadir baik dalam suka maupun duka, tak pernah lelah memberi semangat, canda, dan dukungan tulus di setiap langkah perjalanan kuliah ini. Kebersamaan kita adalah kenangan berharga yang akan selalu penulis jaga. Terima kasih telah menjadi bagian dari cerita terindah dalam hidup penulis.

- Seluruh rekan-rekan mahasiswa grup "Bismillah SE" angkatan 2022, yang telah menemani perjalanan perkuliahan dengan penuh kebersamaan, saling berbagi ilmu, pengalaman, dan semangat. Semoga keberhasilan senantiasa menyertai langkah kita semua.
- Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala kebaikan dan ketulusannya. Semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan yang berlipat ganda.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, baik dari segi teknik penulisan maupun kedalaman isi, mengingat terbatasnya pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang penulis miliki. Meskipun demikian, penulis berharap karya ini tetap dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang berarti bagi para pembaca. Segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka guna penyempurnaan di kemudian hari. Akhir kata, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat serta kebaikan bagi kita semua.

Aamiin.

Palembang, 18 Agustus 2026



Jessica Dwi Amalya

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SPX EXPRESS PALEMBANG DC

Oleh :
JESSICA DWI AMALYA

Penulisan Skripsi Ini Di Bawah Bimbingan

Dr. Lily Rahmawati Harahap, SE., M.M
Sebagai Ketua

R.Y. Effendi, SE., M.Si
Sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SPX Express Palembang DC, baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,463 dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Variabel stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,143 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Secara simultan, variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SPX Express Palembang DC. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 68,314 dan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Persamaan regresi *linear* berganda yang diperoleh adalah $Y = 9,928 + 0,215X_1 + 0,265X_2$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,511 atau 51,1%, yang berarti beban kerja dan stres kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 51,1% dengan kategori kontribusi sedang, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SPX EXPRESS PALEMBANG DC

By:
JESSICA DWI AMALYA

This Thesis Was Written Under The Supervision Of

Dr. Lily Rahmawati Harahap, SE., M.M
As Chairperson

R.Y. Effendi, SE., M.Si
As Member

This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance at PT SPX Express Palembang DC, both partially and simultaneously. The data collection techniques used were observation and questionnaires. The sampling method used was saturated sampling. The sample in this study consisted of 130 respondents. The data analysis techniques used were classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination using SPSS.

The results of the study show that, partially, workload has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by a t-value of 4.463 and a significance value of $< 0.001 < 0.05$. Work stress also has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value of 3.143 and a significance value of $0.002 < 0.05$. Simultaneously, workload and work stress have a positive and significant effect on employee performance at PT SPX Express Palembang DC. This is evidenced by an F-value of 68.314 and a significance value of $< 0.001 < 0.05$. The multiple linear regression equation obtained is $Y = 9.928 + 0.215X_1 + 0.265X_2$. The coefficient of determination shows an Adjusted R-squared value of 0.511 or 51.1%, which means that workload and work stress are able to explain 51.1% of employee performance, categorized as a moderate contribution, while the remaining 48.9% is influenced by other variables not examined in this study, such as work motivation, job satisfaction, compensation, leadership, work discipline, and organizational culture.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	ii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GRAFIK.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Kerangka Pemikiran.....	13
1.6 Penelitian Terdahulu	17
1.7 Paradigma Penelitian	20
1.8 Hipotesis	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2 Beban Kerja	29
2.3 Stres Kerja.....	34
2.4 Kinerja Kerja.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Objek Penelitian.....	46
3.2 Desain Penelitian	47
3.3 Operasional Variabel	48
3.4 Metode Penarikan Sampel	50
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	53
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	54
3.7 Metode Analisis	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	60

4.2	Tanggapan Responden	66
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas	80
4.4	Uji Asumsi Klasik	85
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda	90
4.6	Pembahasan.....	95
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	105
5.1	Kesimpulan	105
5.2	Saran	107
	DAFTAR PUSTAKA.....	109
	LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Divisi dan Uraian Tugas.....	5
Table 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	50
Table 3. 2 Alternatif Jawaban Berskala Likert.....	54
Table 3. 3 Interpretasi Koefisien Determinasi	59
Tabel 4. 1 Mampu Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan yang Diberikan	66
Tabel 4. 2 Target Pekerjaan Tercapai	67
Tabel 4. 3 Memiliki Pola Kerja yang Membantu Menyelesaikan Tugas	67
Tabel 4. 4 Rutinitas Kerja Memudahkan dalam Bekerja	69
Tabel 4. 5 Waktu yang Cukup untuk Menyelesaikan Pekerjaan	69
Tabel 4. 6 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Batas Waktu	69
Tabel 4. 7 Lingkungan Kerja yang Mendukung dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	70
Tabel 4. 8 Kondisi Tempat Kerja yang Membuat Saya Nyaman Bekerja	71
Tabel 4. 9 Sistem Kerja yang Diterapkan dapat Dijalani dengan Baik.....	71
Tabel 4. 10 Waktu Istirahat yang Diberikan Cukup.....	72
Tabel 4. 11 Lingkungan Kerja yang Membuat Saya Tetap Nyaman dalam Bekerja	73
Tabel 4. 12 Hubungan Kerja Membantu Menjalankan Pekerjaan	73
Tabel 4. 13 Tuntutan Pekerjaan Masih dapat Dijalani	74
Tabel 4. 14 Mendapatkan Dukungan Saat Menghadapi Pekerjaan.....	75
Tabel 4. 15 Mampu Mengendalikan Diri Saat Bekerja.....	75
Tabel 4. 16 Kondisi Pribadi Tidak Mengganggu Pekerjaan	76
Tabel 4. 17 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target.....	77
Tabel 4. 18 Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	77
Tabel 4. 19 Bekerja Dengan Teliti Dalam Menyelesaikan Tugas	78
Tabel 4. 20 Dapat Meminimalkan Kesalahan Dalam Pekerjaan.....	79
Tabel 4. 21 Menjalankan Pekerjaan Sesuai Tanggung Jawab.....	79
Tabel 4. 22 Mematuhi Peraturan Kerja Yang Berlaku	80
Tabel 4. 23 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)	81
Tabel 4. 24 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2).....	82
Tabel 4. 25 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	82

Tabel 4. 26 Reliabilitas Beban Kerja	83
Tabel 4. 27 Reliabilitas Stres Kerja.....	84
Tabel 4. 28 Reliabilitas Kinerja Karyawan	85
Tabel 4. 29 Hasil Uji Normalitas	86
Tabel 4. 30 Hasil Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4. 31 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89
Tabel 4. 32 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	90
Tabel 4. 33 Hasil Uji Koefisien Determinasi	91
Tabel 4. 34 Hasil Uji F	93
Tabel 4. 35 Hasil Uji T.....	94

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1. 1 Nilai Transaksi E-Commerce Indonesia.....	3
Grafik 1. 2 Tren Penggunaan Platform E-Commerce di Indonesia Tahun 2026	4

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Paradigma Penelitian.....	21
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan	114
Lampiran 2 Data Jawaban Pertanyaan Variabel Komunikasi Internal (X1)	116
Lampiran 3 Data Jawaban Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X2)	121
Lampiran 4 Data Jawaban Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	126
Lampiran 5 Output SPSS Validitas variabel Beban Kerja (X1).....	132
Lampiran 6 Output SPSS Validitas Variabel Stres Kerja (X2).....	133
Lampiran 7 Output SPSS Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	134
Lampiran 8 Output SPSS Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)	134
Lampiran 9 Output SPSS Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)	135
Lampiran 10 Output SPSS Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	135
Lampiran 11 Output SPSS Uji Normalitas Data	135
Lampiran 12 Output SPSS Uji Multikolinieritas	136
Lampiran 13 Output SPSS Hasil Uji Heterokedastisitas	136
Lampiran 14 Output SPSS Uji F	136
Lampiran 15 Output SPSS Uji t	137
Lampiran 16 Output Hasil Uji Koefisien Determinasi	137

BAB I

PENDAHULUAN

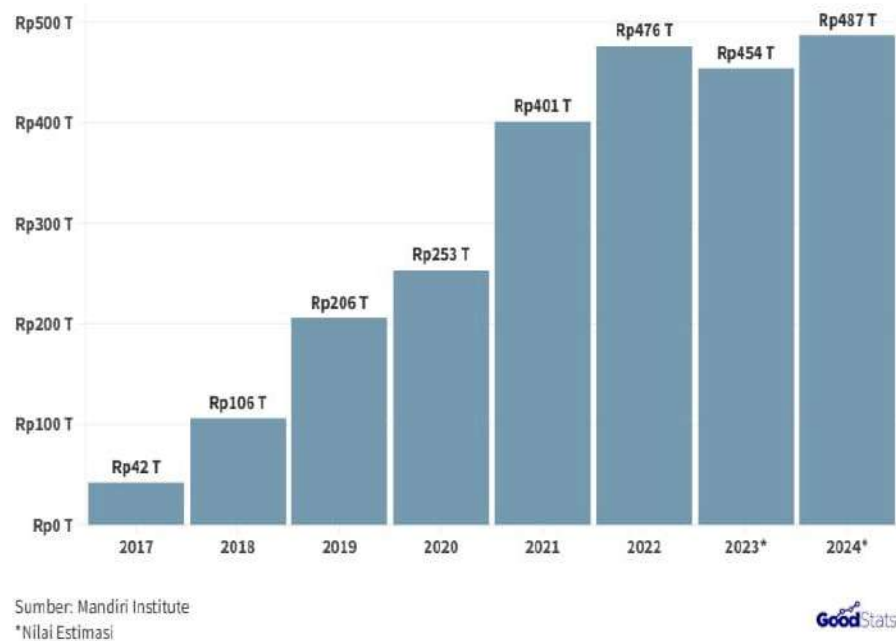
1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam ranah e-commerce, Indonesia pada tahun 2025 mengalami pertumbuhan yang bisa dibilang sangat cepat. Berdasarkan laporan Yonatan, A. (2025), nilai transaksi *e-commerce* Indonesia diestimasi mencapai Rp. 478 triliun pada 2025, angka tertinggi sejak 2017 yang saat itu hanya sebesar-Rp. 42 triliun. Tren ini terus berlanjut memasuki 2026, berdasarkan laporan Admitad (2026) mencatat jumlah pesanan *e-commerce* Indonesia naik 18% sepanjang Januari–Mei 2026, dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya, sementara nilai transaksi bruto (*gross merchandise value/GMV*) tumbuh 21%. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan masyarakat dalam menjalani aktivitas konsumsi dan distribusi barang. Perkembangan ini menjadi titik menguatnya perekonomian Indonesia yang cukup signifikan. Menurut laporan *e-Conomy SEA 2025* yang dirilis oleh Google, Temasek, dan Bain & Company (dalam Ahdiat, A., 2025), nilai ekonomi digital Indonesia diproyeksikan mencapai US\$99 miliar pada 2025, dengan sektor *e-commerce* menjadi kontributor terbesar, yaitu sebesar US\$71 miliar atau 72% dari total *Gross Merchandise Value* (GMV) nasional.

Selain itu, teknologi yang berkembang pesat juga menjadi faktor penentu peningkatan *e-commerce* di Indonesia. Berdasarkan survei “Profil Internet Indonesia 2025” oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), jumlah pengguna internet di Indonesia telah mencapai 229,4 juta jiwa dengan tingkat penetrasi sebesar

80,66% dari total populasi (APJII, 2026). Dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi, masyarakat mendapatkan kemudahan dalam mengakses banyak hal, salah satunya adalah belanja daring. Masyarakat sekarang, baik yang muda maupun yang tua, lebih cenderung berbelanja secara daring daripada harus pergi ke pasar atau ke toko secara langsung. Data Kementerian Komunikasi dan Digital (Komdigi) menunjukkan bahwa 48,4% responden melakukan transaksi *e-commerce* minimal sekali seminggu, dan 2,1% bertransaksi setiap hari (Yonatan, A. 2025). Di sisi lain, belanja secara daring dinilai lebih efisien, praktis, dan tentu saja fleksibel karena dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja. Berbagai faktor tersebut terlihat jelas menjadi pendorong meningkatnya penggunaan platform *e-commerce* di Indonesia, seiring dengan semakin banyaknya masyarakat yang gemar berbelanja secara daring. Menurut Yonatan, A. (2025) nilai transaksi *e-commerce* di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan besarnya minat terhadap *e-commerce* di Indonesia.

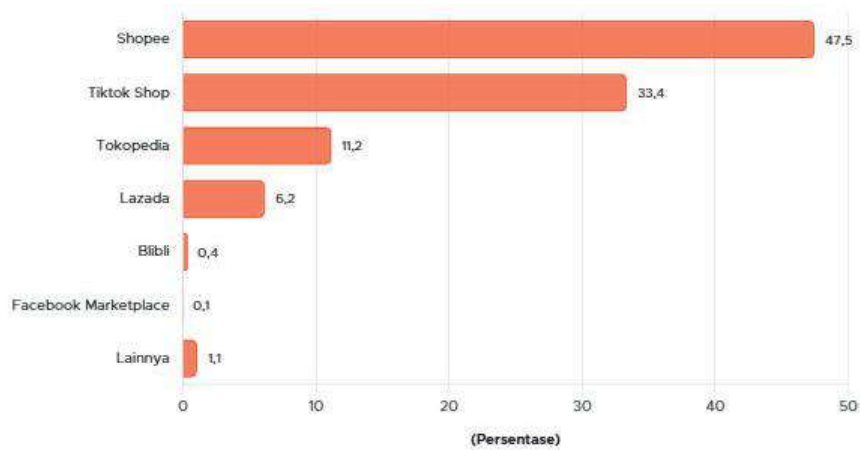
Grafik 1. 1 Nilai Transaksi *E-Commerce* Indonesia



Sumber: (Mandiri Institute, 2025)

Menurut Muhamad, N. (2025), ada beberapa toko online atau *e-commerce* yang biasa digunakan masyarakat Indonesia pada 2025. Mayoritas responden sering mengakses Shopee, ada pula yang sering mengakses TikTok Shop, Tokopedia, dan Lazada. Keberadaan *platform-platform* tersebut menunjukkan dan menjadi bukti bahwa perkembangan *e-commerce* di Indonesia semakin pesat dan mampu menarik minat masyarakat Indonesia dalam melakukan aktivitas belanja secara daring.

Grafik 1. 2 Tren Penggunaan Platform E-Commerce di Indonesia Tahun 2026



Sumber: Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII)

GoodStats

Sumber: (GoodStats, 2026)

Shopee tercatat sebagai platform *e-commerce* yang paling sering diakses oleh masyarakat Indonesia, dengan 47,5% pengguna internet yang menjadikannya pilihan utama untuk berbelanja daring (GoodStats, 2026). Tingginya tingkat penggunaan tersebut sejalan dengan luasnya jaringan distribusi dan gudang logistik Shopee di berbagai wilayah Indonesia, salah satunya berada di kota Palembang. Gudang Shopee yang berada di Palembang pada dasarnya sama saja seperti gudang logistik di daerah lain. Gudang ini berperan dalam tugas penting pada proses, yaitu bongkar, sortir, pengepakan, dan pengiriman barang. Berdasarkan pengamatan penulis, jenis pekerjaan di gudang ini menuntut karyawan untuk bekerja dengan kecepatan dan ketelitian tinggi dengan target waktu yang sudah ditentukan dan diatur secara konsisten, apalagi pada periode puncak permintaan.

Untuk mendukung efektivitas operasional di gudang, PT. SPX Express

Palembang DC telah menetapkan pembagian tugas serta tanggung jawab bagi setiap karyawannya. Struktur pembagian kerja dan target yang ditetapkan untuk masing-masing divisi dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 1.1 Divisi dan Uraian Tugas

Divisi	Uraian Tugas	Target	Jumlah Karyawan
<i>Sorting</i>	Menyortir paket berdasarkan dalam provinsi atau luar provinsi	Tercapai	80
	Menyortir paket berdasarkan pengelompokan nomor	Tercapai	
	Menyortir paket berdasarkan hub masing-masing	Tercapai	
<i>Scan-Packing</i>	Melakukan scanning barcode paket minimal 10.000 setiap jam	Tidak tercapai	24
	Memasukkan paket kedalam kantong agar siap dikirim	Tercapai	
<i>Inbound</i>	Unseal dan Receive mobil ekspedisi	Tercapai	24
	Membongkar paket dari mobil ekspedisi	Tercapai	
	Memisahkan paket parcel, bulky, high value, liquid	Tercapai	
<i>Outbond</i>	Menyiapkan dan mengatur paket untuk proses pengiriman	Tercapai	28
	Memuat paket kedalam mobil ekspedisi	Tercapai	
	Seal mobil ekspedisi	Tercapai	
<i>EHA (Environment, Health, and Safety)</i>	Menangani paket yang tidak dapat <i>discanning</i>	Tercapai	37
	Melakukan <i>repack</i>	Tercapai	
	Menangani paket <i>return</i>	Tercapai	
	Menangani paket <i>lost</i> , rusak dan hancur	Tidak tercapai	
	Mengganti <i>AWB</i> pada paket	Tercapai	
	Memastikan paket siap diproses Kembali	Tercapai	

Data diolah (PT SPX Express Palembang DC, 2025)

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan penulis dengan salah satu karyawan gudang pada Oktober 2025, diketahui bahwa karyawan pada bagian *Scan-Packing* dituntut untuk mampu memproses *scanning* paket dalam jumlah besar, yaitu minimal 10.000 paket per jam, terlepas dari tercapai atau tidaknya paket tersebut. Hal ini dimaksudkan agar paket dapat segera siap dikirim sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan dalam aplikasi Shopee itu sendiri. Aktivitas ini dilakukan secara berulang dan berkelanjutan selama jam kerja, sehingga membutuhkan konsentrasi tinggi, ketelitian, serta ketahanan fisik yang memadai. Dalam satu hari kerja, total paket yang dapat diselesaikan oleh seluruh tim *Scan-Packing* mencapai sekitar 150.000 paket yang harus diproses sesuai standar waktu dan prosedur operasional yang telah ditentukan. Pada tanggal tertentu, khususnya saat berlangsungnya *event* promosi seperti belanja bulanan, volume paket yang harus diselesaikan mengalami peningkatan yang signifikan. Dalam kondisi tersebut, jumlah paket yang diproses dalam satu hari dapat meningkat hingga sekitar 250.000 paket, disertai dengan kenaikan target *scanning* menjadi 15.000 paket per jam. Peningkatan target ini kerap kali tidak disertai dengan penambahan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja dengan ritme yang lebih cepat dan intensitas kerja yang lebih tinggi dalam durasi kerja yang relatif sama.

Sementara itu, bagian lain seperti *sorting*, *inbound*, *outbound*, dan EHA (*Environment, Health, and Safety*) juga memiliki target penyelesaian pekerjaan dalam waktu terbatas, sesuai alur distribusi atau kedatangan mobil ekspedisi. Berdasarkan kondisi di lapangan, kedatangan mobil ekspedisi terkadang tidak sesuai jadwal yang

telah ditentukan, sehingga mobil ekspedisi sering berdatangan secara bersamaan. Kondisi ini menyebabkan karyawan harus bekerja cepat, teliti, dan konsisten agar alur pengiriman tidak mengalami keterlambatan. Selain itu, tekanan kerja ini semakin meningkat pada periode puncak penjualan, seperti *event* bulanan, tahun baru, dan ramadan sale, di mana volume paket mengalami lonjakan dalam waktu yang relatif singkat. Pada kondisi tersebut, karyawan dituntut untuk bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi guna memenuhi target penyortiran, *scanning*, pengepakan, serta penanganan paket bermasalah agar tidak terjadi keterlambatan pengiriman. Berdasarkan observasi penulis, situasi tersebut diduga dapat mengakibatkan kelelahan, baik secara fisik maupun mental, meningkatkan stres kerja, serta berdampak terhadap penurunan fokus dan ketelitian karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga berpotensi meningkatkan beban kerja dan tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kondisi lain akibat meningkatnya ritme kerja dalam tempo yang semakin padat adalah terbukanya ruang bagi terjadinya berbagai variasi kesalahan prosedur kerja. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan, ditemukan berbagai bentuk ketidaksesuaian operasional, misalnya pada bagian *scan-packing*, yaitu paket yang telah dipindai tetapi terlewat dimasukkan ke dalam kantong pengiriman, atau sebaliknya, paket yang telah dimasukkan ke dalam kantong namun belum dipindai. Selain itu, terdapat pula kondisi ketika barang yang mengalami kerusakan fisik tetap terpindai dan dimasukkan ke dalam kantong. Sementara itu, pada bagian *inbound*, aktivitas membongkar, memindahkan, dan menyusun paket dalam jumlah besar dalam waktu yang terbatas membuat proses penanganan barang dilakukan dengan tempo yang

cepat. Dalam kondisi ini, paket berpotensi tertekan atau terjatuh sehingga dapat menimbulkan kerusakan atau kehilangan pada kemasan maupun isi barang. Selain itu, pada situasi tertentu terdapat kemungkinan paket terselip atau tertinggal sehingga tidak dapat langsung teridentifikasi atau berpotensi hilang. Berbagai kondisi ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan, baik kerugian waktu akibat keterlambatan pengiriman maupun kerugian finansial akibat barang yang tercecer dan hilang.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan penulis dengan karyawan pada bagian EHA (*Environment, Health, and Safety*), jumlah paket yang mengalami kerusakan fisik atau kerusakan pada kemasan saja dapat mencapai lebih dari 1.000 paket per hari. Sementara itu, jumlah paket dengan isi barang yang tidak lengkap akibat tercecer saat proses pembongkaran atau sortir sekitar 35 paket sehari. Selain itu, paket yang selama dua minggu tidak menunjukkan pergerakan dari posisi akhir saat dipindai akan dinyatakan hilang. Dalam sebulan, paket yang dinyatakan hilang dapat mencapai sekitar 50 paket. Meskipun pihak Shopee pada umumnya menanggung kerugian tersebut, pada kondisi tertentu apabila nilai barang yang rusak atau hilang telah mencapai batas maksimal, kerugian akan dibebankan secara merata kepada seluruh karyawan yang bekerja. Berdasarkan pernyataan yang diperoleh penulis, kerugian tersebut akan dipotong dari gaji setiap karyawan dengan kisaran Rp50.000–Rp100.000 per orang. Kondisi ini, berdasarkan hasil observasi penulis, diduga berpotensi menaikkan tingkat stres karyawan akibat beban dan tekanan kerja yang dihadapi. Beban kerja tersebut diduga menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta menurunnya semangat kerja karyawan.

Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu kegiatan atau pekerjaan yang diterima dan dilakukan oleh seseorang untuk mengerjakan sesuatu dalam waktu dan target tertentu (Kasmir, 2022). Beban kerja tidak hanya berupa beban fisik, tetapi juga beban mental atau sosial. Beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah seimbang, baik terhadap kemampuannya maupun fisik yang menerima beban kerja tersebut. Apabila beban dan tekanan tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat memicu penurunan kualitas kinerja karyawan yang akhirnya berdampak pada efektivitas operasional dan kepuasan pelanggan. Selain itu, beban kerja berlebih atau tidak seimbang dengan batas keahlian individu tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang diduga dapat menimbulkan stres kerja.

Stres kerja adalah reaksi individu terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya, yang dapat menyebabkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta kinerja dan kepuasan kerja (Rachmawati et al., 2024). Stres kerja biasanya ditimbulkan karena terdapat ketidakseimbangan antara kemampuan, tuntutan, dan kepribadian karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya, dan biasanya dapat terjadi pada setiap jenis pekerjaan. Kombinasi antara tingginya beban kerja dan meningkatnya tekanan psikologis tersebut membuat karyawan berpotensi mengalami penurunan fokus, motivasi, dan ketelitian, sehingga berdampak langsung pada hasil kerja yang dicapai atau kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditunjukkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Pencapaian tersebut

mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja yang muncul kemudian dapat mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas dalam bekerja, dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja, baik pada level individu maupun organisasi. Secara umum, kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi berdasarkan peran, wewenang, dan tanggung jawab yang dimiliki, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan pekerjaan tersebut harus tetap berada dalam koridor hukum serta sejalan dengan nilai moral dan etika yang berlaku. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan selama suatu periode tertentu sesuai target yang telah ditentukan (Kasmir, 2022). Dalam konteks operasional, kinerja karyawan menjadi indikator penting untuk menilai keberhasilan proses kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, dan sejauh mana karyawan mampu menjaga kualitas layanan yang diharapkan organisasi.

Meskipun operasional logistik di SPX Express Palembang DC berjalan dengan volume kerja yang tinggi, belum diketahui secara jelas bagaimana beban kerja serta stres kerja yang dirasakan karyawan memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, dilakukan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SPX Express Palembang DC. Apabila kondisi beban kerja yang tinggi serta stres kerja yang muncul akibat tekanan operasional tidak

dikelola dengan tepat, maka kinerja karyawan dapat mengalami penurunan yang berdampak langsung pada kelancaran operasional. Penurunan kinerja pada akhirnya tidak hanya memengaruhi efektivitas operasional gudang, tetapi juga kualitas layanan perusahaan yang sangat bergantung pada ketepatan waktu dan ketelitian distribusi. Oleh sebab itu, penting untuk menelaah lebih jauh bagaimana beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SPX Express Palembang DC. Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. SPX Express Palembang DC”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SPX Express Palembang DC baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SPX Express Palembang DC, baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yang dikelompokkan:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan konsep beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi akademik dan bahan kajian bagi mahasiswa serta peneliti lain yang tertarik meneliti topik pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pemahaman secara langsung mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SPX Express Palembang DC, sekaligus sebagai bentuk penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh selama masa perkuliahan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana bagi peneliti untuk melatih kemampuan dalam menganalisis permasalahan nyata di lingkungan kerja operasional logistik, khususnya terkait upaya pengelolaan beban kerja dan stres kerja karyawan guna meningkatkan, kinerja mereka dalam mendukung kelancaran proses distribusi paket.

b) Bagi PT. SPX Express Palembang DC

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen PT SPX Express Palembang DC dalam mengevaluasi dan mengelola beban kerja karyawan pada bagian *sorting, scan packing, inbound, outbound*, dan EHA (*Environment, Health, and Safety*), terutama dalam menghadapi peningkatan volume paket dan target pekerjaan pada periode puncak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam mengurangi tekanan dan stres kerja yang dirasakan karyawan, menjaga ketelitian serta konsistensi dalam proses pernyortiran, pemindaian, pengepakan, dan pengiriman paket, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan agar kegiatan operasional dan proses distribusi di PT SPX Express Palembang DC dapat berjalan secara lebih efektif.

c) Bagi pihak lain/peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama atau berkaitan, khususnya mengenai beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT SPX Express Palembang DC, serta untuk mengukur seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi *linear* berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen, yaitu beban kerja dan stres kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui besarnya

pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruhnya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Pemilihan beban kerja dan stres kerja sebagai variabel independen didasarkan pada pertimbangan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan, target kerja, tekanan waktu, serta kondisi operasional yang padat dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menimbulkan stres kerja, menurunkan konsentrasi, ketelitian, dan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SPX Express Palembang DC.

1. Beban Kerja

Beban kerja mencerminkan tingkat usaha dan konsentrasi yang perlu dikeluarkan oleh individu untuk memenuhi standar kerja serta target yang sudah ditentukan oleh organisasi. Menurut Budiasa (2021), menyatakan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Setiap kegiatan tersebut memiliki beban yang sesuai dengan kemampuan target dan karyawan. Dengan demikian, beban kerja dapat dipahami sebagai perbandingan antara tuntutan dan target kerja dengan kemampuan individu dalam menyelesaikannya, sehingga menunjukkan apakah karyawan bekerja dalam kondisi normal, berlebih, atau justru di bawah kapasitas kemampuannya.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan, menurut Budiasa, (2021), beberapa indikator beban kerja yaitu:

- a) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan tugas atau pekerjaan.
- b) Beban usaha mental (*mental effort load*) berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah bentuk reaksi ketika terdapat ketidaksesuaian antara target kerja yang diberikan dengan keahlian dan kemampuan yang dilihat dari kondisi karyawan, yang bisa dialami oleh pekerja baru maupun pekerja berpengalaman. Stres kerja adalah reaksi individu terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya, yang dapat menyebabkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta kinerja dan kepuasan kerja (Rachmawati et al., 2024). Kondisi ini bisa beragam jenisnya, tidak hanya karena banyaknya pekerjaan, tetapi juga bisa disebabkan oleh aspek psikologis, kondisi lingkungan kerja, serta interaksi sosial di tempat kerja yang dapat memicu tekanan secara emosional maupun fisik.

Adapun indikator stres kerja seperti yang dijelaskan (Rachmawati et al., 2024) sebagai berikut:

- a) Faktor Lingkungan: Lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat stres kerja

karena kondisi fisik dan sosial tempat kerja menentukan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

- b) Faktor Organisasi: Faktor organisasi dapat memicu stres kerja karena karyawan menghadapi tuntutan tugas yang berat, tekanan peran dalam menjalankan pekerjaan, serta kurangnya bantuan atau dukungan dari kelompok kerja ketika diperlukan, sehingga menciptakan tekanan fisik maupun psikologis dalam aktivitas kerja.
- c) Faktor Individu: Faktor yang berasal dari internal individu seperti sifat, sikap, kepribadian, ataupun yang berasal dari luar seperti keluarga juga bisa memicu stres kerja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan selama suatu periode tertentu sesuai target yang telah ditentukan (Kasmir, 2022). Dalam konteks operasional, kinerja karyawan menjadi indikator penting untuk menilai keberhasilan proses kerja, efektivitas pelaksanaan tugas dan sejauh mana karyawan mampu menjaga kualitas layanan yang diharapkan organisasi. Untuk dapat terus bersaing dalam dunia bisnis, perusahaan harus meningkatkan kinerjanya. Sedangkan kinerja suatu organisasi tergantung pada dan sangat dipengaruhi oleh hasil kinerja karyawannya.

Ada beberapa indikator untuk menilai kinerja kerja (Kasmir, 2022):

- a) Kuantitas Kerja: Indikator kuantitas kerja mencakup jumlah pekerjaan yang diselesaikan serta seberapa lama karyawan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

- b) Kualitas Kerja: Indikator kualitas kerja terlihat dari kecepatan karyawan dalam menghadapi masalah, ketepatan dan kerapian dalam bekerja, serta kemampuan untuk meminimalkan kesalahan.
- c) Perilaku Kerja: Indikator perilaku kerja mencakup tingkat kehadiran tepat waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, serta kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan seluruh SOP yang berlaku.

1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk memberikan gambaran mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu menjadi dasar bagi peneliti dalam menyusun kerangka pemikiran serta menunjukkan perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SPX Express Palembang DC yang memiliki karakteristik pekerjaan di bidang logistik dengan target pengiriman yang tinggi dan tekanan operasional yang dinamis. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurut Yanti, A. (2021), dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Skip Hotel Palembang” menggunakan dua variabel independent, yaitu stres kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun metode

penelitian yang digunakan adalah kuantitatif melalui analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Selain itu, stres kerja dan pengembangan karir secara simultan memberikan pengaruh sebesar 59% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 41% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaji, bonus, *insentif*, dan lingkungan kerja.

2. Menurut Wulandari, P. (2025), dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di BPS Kota Palembang” menggunakan dua variabel yaitu beban kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,295 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Sementara itu, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dengan koefisien 0,033 dan nilai signifikansi 0,821 ($> 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 26,960 + 0,295X1 + 0,033X2$, yang menggambarkan bahwa kenaikan beban kerja memiliki kontribusi langsung peningkatan prestasi kerja, sedangkan pengembangan karir tidak memberikan pengaruh secara nyata.

3. Menurut Rhomadoni et al. (2024), dalam skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Jaya Kabupaten Banyuasin" meneliti dua variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 50% dan nilai t-hitung 4,109 (sig. < 0,05), sehingga H1 diterima. Sementara itu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 47% dan nilai t-hitung 3,893 (sig. < 0,05), sehingga H2 diterima. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 37%, sedangkan 63% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang tepat dan pengelolaan stres kerja yang efektif sangat menentukan peningkatan kinerja karyawan pada CV. Barokah Jaya.

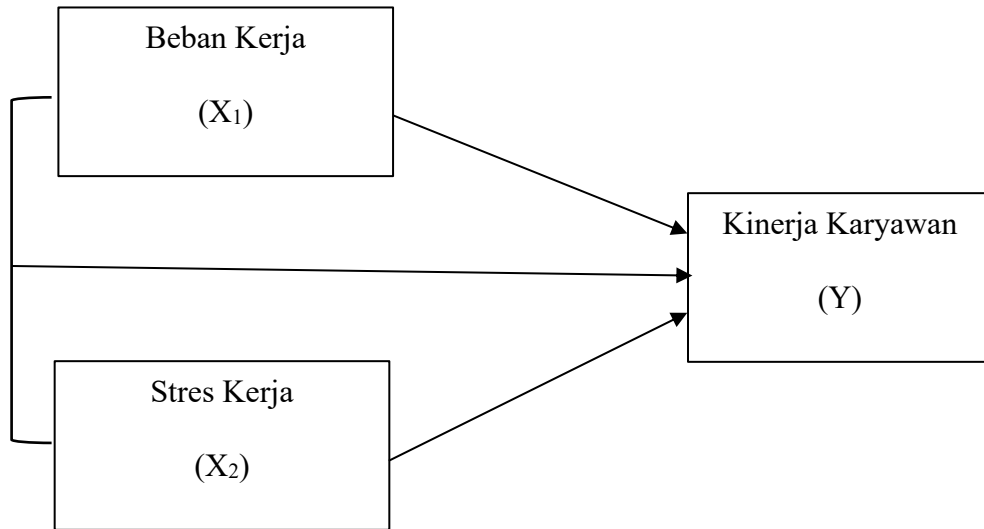
4. Menurut Harahap et al. (2025), dalam skripsi yang berjudul "*Comparative Analysis of Workload on Employee Performance at PT Dinamik Putra Perkasa Palembang and CV Honda Lestari Motorindo*" meneliti variabel independen, yaitu beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis *Independent Sample t-test*

yang diolah menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan pada kedua perusahaan yang diteliti. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara PT Dinamik Putra Perkasa Palembang dan CV Honda Lestari Motorindo. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa rata-rata beban kerja dan kinerja karyawan pada PT Dinamik Putra Perkasa Palembang lebih tinggi dibandingkan dengan CV Honda Lestari Motorindo. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang berbeda dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

1.7 Paradigma Penelitian

Beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu timbulnya stres kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Beban kerja tercermin dari aspek target pekerjaan, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan yang harus dipenuhi, sementara stres kerja tercermin dari tuntutan tugas, tekanan waktu, konflik peran, serta kondisi lingkungan kerja yang dihadapi karyawan. Dalam konteks PT. SPX Express Palembang DC, kedua faktor ini menjadi hal yang krusial mengingat tingginya intensitas pekerjaan di bidang jasa distribusi dan pengiriman barang yang menuntut ketepatan waktu, kecepatan, serta konsistensi kinerja karyawan. Oleh karena itu, saya merumuskan paradigma penelitian saya sebagai berikut.

Gambar 1. 1 Paradigma Penelitian



Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, 2026)

1.8 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah pernyataan sementara atau dugaan logis tentang suatu populasi, khususnya dalam ilmu statistik di mana hipotesis mencerminkan parameter populasi (Sembiring et al., 2024). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh secara signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SPX Express Palembang DC baik secara simultan maupun parsial.

H_1 : Diduga ada pengaruh secara signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. SPX Express Palembang DC baik secara simultan maupun parsial.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam organisasi karena berperan dalam mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penerapan MSDM yang baik akan membantu organisasi memperoleh karyawan yang kompeten, meningkatkan produktivitas kerja, serta menciptakan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan krusial dan menjadi elemen utama dalam menggerakkan seluruh kegiatan perusahaan (Anggraini, 2025). Komariah et al. (2024), manajemen sumber daya manusia adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengontrol sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis dan strategis dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, profesional, dan memiliki daya saing yang tinggi. Menurut Yani, Nirma Rosalia, et al. (2025), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai segala upaya konkret yang mencakup perencanaan, organisasi, koordinasi, pelaksanaan, dan pemantauan

terhadap semua kegiatan yang terkait dengan pengadaan, pengembangan, kompetensi, pengintegrasian, atau pemisahan karyawan dengan tujuan mencapai sasaran tertentu (Maheswaril et al., 2024). Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengelola seluruh potensi karyawan secara terencana dan sistematis agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, organisasi diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang kompeten, produktif, serta mampu beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut Yani et al. (2025):

1. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia

Terdapat 3 fungsi utama manajemen yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan organisasi:

- a. Perencanaan

Semua manajer harus menyadari pentingnya perencanaan dan manajer harus memperhatikan fungsi perencanaan.

- b. Pengorganisasian

Setelah menentukan tindakan yang akan diambil, organisasi dan karyawannya berkomitmen untuk menerapkannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai

tujuan, dan sumber daya manusia membentuk organisasi yang membentuk struktur hubungan antara posisi, kepegawaian, dan faktor fisik.

c. Pengawasan tugas

Supervisor memantau dan mengontrol pelaksanaan dan membandingkannya dengan rencana. Ketika penyimpangan terjadi, tindakan korektif/perubahan rencana dibuat untuk membuat penyesuaian yang diperlukan untuk penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

Selain fungsi manajerial, terdapat fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia yang lebih berfokus pada teknis yang harus dikelola, seperti:

a. Pengadaan sumber daya manusia

Kegiatan pengadaan jumlah dan kualitas personel yang tepat yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis. Rekrutmen adalah tugas/bidang tanggung jawab departemen SDM. Rekrutmen meliputi perencanaan personalia, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi.

b. Pengembangan SDM

Karyawan harus dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang di mana pemimpin secara otomatis mempelajari konsep dan teori.

c. Pemberian kompensasi/balas jasa

Memberikan kompensasi langsung dan tidak langsung yang adil dan wajar, dalam bentuk berwujud dan tidak berwujud, atas kontribusi karyawan/perusahaan untuk mencapai tujuan.

d. Pengintegrasian pegawai

Kemampuan integrasi membantu melindungi kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Bisnis perlu memahami emosi dan sikap karyawan untuk dipertimbangkan saat membuat keputusan/kebijakan terkait masalah personalia seperti keluhan, klaim, tindakan disiplin, demonstrasi, pemogokan, dan sabotase.

e. Pemeliharaan pegawai

Fungsi retensi meliputi upaya untuk mempertahankan kontinuitas dari keadaan yang diperoleh pada fungsi sebelumnya. Dua aspek penting dari seorang karyawan yang bekerja di bidang pemeliharaan adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawan.

f. Pemutusan hubungan kerja

Seorang karyawan yang meninggalkan perusahaan sebelum masa kerja berakhir akan membuat prosesnya menjadi rumit dan sulit. Oleh karena itu, merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan khusus akibat pemutusan hubungan kerja, seperti pemberian hak pensiun dan santunan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia dirancang untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta siap menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal (Verawati et al., 2025). Tujuan manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi tujuh tujuan utama SDM (Verawati et al., 2025) :

1. Membuat kebijakan untuk memastikan karyawan bermotivasi tinggi

Tujuan pertama MSDM adalah membuat kebijakan yang memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi tinggi. Kebijakan ini melibatkan berbagai inisiatif untuk meningkatkan motivasi karyawan, seperti program penghargaan dan pengakuan, insentif, serta pelatihan dan pengembangan. Dengan kebijakan yang tepat, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

2. Mengimplementasikan dan menjaga kebijakan prosedur sumber daya manusia

Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM adalah tujuan penting lain dari MSDM. Prosedur ini harus dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, termasuk proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan sistem kompensasi dan manfaat. Semua kebijakan dan prosedur ini harus diterapkan secara konsisten dan diawasi untuk memastikan bahwa mereka efektif dalam mendukung tujuan organisasi.

3. Mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga bertujuan untuk membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM. Ini melibatkan kerja sama dengan manajemen senior untuk merancang strategi yang selaras dengan visi dan misi organisasi. SDM memainkan peran strategis dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Strategi SDM yang efektif harus mencakup rencana jangka panjang untuk pengelolaan tenaga kerja, termasuk perencanaan suksesi, pengembangan kepemimpinan, dan manajemen bakat.

4. Memberi dukungan kepada manajer lini

Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya adalah tujuan penting lainnya dari MSDM. Manajer lini adalah individu yang berada di garis depan operasional dan memiliki tanggung jawab langsung terhadap kinerja timnya. Oleh karena itu, MSDM harus memberikan alat dan sumber daya yang diperlukan untuk membantu manajer lini dalam mengelola karyawan mereka dengan efektif. Dukungan ini dapat berupa pelatihan manajemen, panduan kebijakan, dan sistem informasi yang memudahkan manajer lini untuk mengelola tugas-tugas administrasi SDM. Selain itu, MSDM harus menciptakan sistem yang memungkinkan manajer lini untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan mengatasi masalah kinerja dengan cepat dan efisien.

5. Menangani krisis dan situasi sulit dalam hubungan kerja

Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarkaryawan adalah tujuan penting dari MSDM. Konflik dalam hubungan kerja dapat menghambat produktivitas dan merusak moral karyawan, sehingga penting untuk memiliki kebijakan dan prosedur yang efektif untuk mengatasi masalah ini. MSDM harus mengembangkan sistem yang memungkinkan penyelesaian konflik dengan cepat dan adil. Ini bisa mencakup mediasi, konseling, dan prosedur penyelesaian keluhan. Dengan menangani konflik secara proaktif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen

Penyediaan media komunikasi yang efektif antara pekerja dan manajemen organisasi adalah tujuan penting lainnya dari MSDM. Komunikasi yang baik adalah kunci untuk membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif. Manajemen SDM harus menciptakan saluran komunikasi yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide, masukan, dan keluhan mereka kepada manajemen.

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai

Tujuan akhir dari MSDM adalah bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM. Ini melibatkan penerapan dan pengawasan terhadap kebijakan dan prosedur yang mendukung nilai-nilai inti organisasi. Manajemen SDM harus memastikan bahwa semua praktik

manajemen SDM selaras dengan budaya dan nilai-nilai organisasi. Ini bisa mencakup inisiatif untuk mempromosikan keberagaman dan inklusi, memastikan perlakuan adil dan etis terhadap semua karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang menghormati dan mendukung setiap individu. Dengan memelihara standar dan nilai ini, MSDM membantu membangun budaya organisasi yang positif dan mendukung.

2.2 Beban Kerja

Dalam pelaksanaan pekerjaan, setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Perbedaan jenis pekerjaan, target, serta kondisi pelaksanaan pekerjaan menyebabkan tingkat beban yang diterima oleh setiap karyawan dapat berbeda-beda. Oleh karena itu, pembahasan mengenai beban kerja menjadi penting untuk memberikan pemahaman mengenai konsep yang digunakan dalam penelitian ini. Pada bagian berikut akan diuraikan mengenai pengertian, faktor-faktor yang memengaruhi, serta indikator beban kerja.

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab erat kaitannya dengan dampak terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas serta menjaga produktivitas kerjanya. Dalam proses pelaksanaan pekerjaan, setiap karyawan dihadapkan pada berbagai tuntutan yang tidak hanya berupa fisik tetapi juga mental. Hal ini menyebabkan tingkat beban kerja antarindividu bisa berbeda satu sama lain. Budiasa, (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah persepsi dari

pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Pendapat lain disampaikan oleh Mahawati et al. (2021) bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik berupa fisik maupun mental, dan menjadi tanggung jawabnya. Hal itu selaras dengan yang disampaikan oleh Yang (2022) bahwa beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental, yang dapat dipandang dari sudut objektif dan subjektif. Sedangkan menurut Kasmir (2022), beban kerja adalah suatu kegiatan atau pekerjaan yang diterima dan dilakukan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dalam waktu dan target tertentu. Setiap kegiatan tersebut memiliki beban yang sesuai dengan kemampuan target dan karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat diketahui bahwa para ahli memiliki pandangan yang saling melengkapi mengenai beban kerja. Budiasa (2021) lebih menekankan beban kerja sebagai persepsi pekerja terhadap tuntutan pekerjaan, Mahawati et al. (2021) memandang beban kerja sebagai volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tenaga kerja, Yang (2022) menjelaskan bahwa beban kerja mencakup aspek fisik maupun mental, sedangkan Kasmir (2022) Menekankan keterkaitan beban kerja dengan target dan waktu penyelesaian pekerjaan. Meskipun memiliki penekanan yang berbeda, seluruh pendapat tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan kemampuan individu.

Secara keseluruhan, beban kerja dipahami sebagai tingkat tekanan pekerjaan yang dirasakan seorang karyawan ketika tuntutan tugas harus diselesaikan dengan diimbangi kemampuan, waktu, dan target tertentu yang telah ditetapkan. Apabila tuntutan tersebut sesuai dengan kapasitas individu, maka beban kerja dapat dikelola dengan baik. Namun, ketika tuntutan melebihi kemampuan, beban kerja dapat menimbulkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan berpotensi memengaruhi kualitas hasil kerja. Dengan demikian, beban kerja pada dasarnya merupakan gambaran keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun kondisi individu. Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan maupun menurunkan tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Budiasa (2021), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja:

1. Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) seperti:

- a. Tugas yang dilakukan bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain. Ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.2.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai dampak, baik terhadap kondisi individu karyawan maupun terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, maupun produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan, beberapa dampak beban kerja tersebut (Mufida, 2024):

1. Kualitas kerja menurun

Kelebihan beban kerja terhadap kemampuan pekerja akan berakibat pada kelelahan fisik, stres kerja, penurunan konsentrasi, pengawasan diri dan kerja yang berdampak pada ketidaksesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan.

2. Keluhan pelanggan

Pelayanan yang diterima tidak sesuai harapan dan layanan yang diberikan tidak memuaskan dapat menyebabkan banyak keluhan pelanggan kepada pekerja, yang merupakan salah satu dampak dari beban kerja berlebihan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Kelebihan beban kerja pada pekerja dapat berakibat buruk bagi perusahaan dan dapat menghambat kelancaran kerja. Kondisi tubuh yang kurang sehat membuat pekerja sakit sehingga tingkat absensi meningkat dan memengaruhi kinerja.

2.2.4 Indikator Beban Kerja

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan, menurut Budiasa (2021), beberapa indikator beban kerja yaitu:

1. Beban waktu, menurut Safitri Indah (2022), merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Beban mental, menurut Azhari & Suparno (2024), adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan psikologis operator dalam lingkungan kerja yang berbasis teknologi.
3. Beban tekanan psikologis, menurut Hidayat & Basyari (2024), merupakan tuntutan pekerjaan yang lebih menekankan aspek mental atau psikologis dibandingkan aspek fisik, sehingga memerlukan perhatian, konsentrasi, dan kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

2.3 Stres Kerja

Dalam lingkungan kerja, setiap karyawan menghadapi berbagai kondisi dan tuntutan yang berbeda-beda selama menjalankan pekerjaannya. Perbedaan kondisi tersebut dapat menimbulkan berbagai respons pada masing-masing individu, sehingga pembahasan mengenai stres kerja menjadi penting untuk dipahami dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengertian, faktor-faktor yang memengaruhi, serta indikator stres kerja.

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Bekerja merupakan aktivitas penting untuk memenuhi kebutuhan hidup, di mana setiap individu berupaya memperoleh penghasilan melalui pekerjaan yang dijalani. Namun, dalam prosesnya, pekerja tidak hanya menghadapi tantangan untuk memperoleh pekerjaan, tetapi juga berbagai risiko selama bekerja, salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja adalah bentuk reaksi ketika terdapat ketidaksesuaian antara target kerja yang diberikan dengan keahlian dan kemampuan yang dilihat dari kondisi karyawan, yang bisa dialami oleh pekerja baru maupun pekerja berpengalaman.

Stres kerja adalah reaksi individu terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya, yang dapat menyebabkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta kinerja dan kepuasan kerja (Rachmawati et al., 2024). Budiasa (2021) menyatakan stres kerja adalah suatu bentuk respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan, tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh terhadap

fisik, mental, dan perilaku individu saat bekerja. Stres kerja dapat muncul baik dari faktor internal maupun eksternal organisasi. Stres kerja adalah hal yang terjadi di seluruh organisasi, entah itu organisasi kesehatan atau organisasi yang lain, dan menjadi salah satu penyebab kinerja pegawai tidak meningkat. Penyebab utama stres yang sering dialami karyawan biasanya terkait dengan beban kerja yang terlalu berat dan ketidakjelasan mengenai tugas yang harus dilakukan, yang pada akhirnya menimbulkan perasaan jenuh dan bosan terhadap pekerjaan tersebut (Yani, Mario, et al., 2025)

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa setiap ahli memberikan penekanan yang berbeda mengenai stres kerja. Rachmawati et al. (2024) menekankan stres kerja sebagai reaksi individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan, (Budiasa, 2021) memandang stres kerja sebagai respons akibat ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerjanya, sedangkan (Yani, Mario, et al., 2025) Menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi serta ketidakjelasan tugas merupakan faktor yang dapat memicu timbulnya stres kerja. Dengan demikian, perbedaan penekanan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang muncul akibat adanya tekanan kerja yang tidak dapat diatasi secara optimal oleh individu.

Secara umum, stres kerja merupakan keadaan tertekan yang dialami individu ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, maupun kapasitas yang dimilikinya dalam menjalani aktivitas kerja. Kondisi ini tidak hanya dipicu oleh tingginya beban pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan aspek

psikologis, kondisi lingkungan kerja, serta interaksi sosial di tempat kerja yang dapat memicu tekanan baik secara emosional maupun fisik.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Rachmawati et al. (2024) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja:

1. Beban kerja berlebih: Stres muncul ketika karyawan menerima tugas terlalu banyak atau terlalu sulit dibandingkan dengan kemampuan yang dimiliki.
2. Tekanan waktu: Target kerja yang ketat, atau deadline pendek membuat karyawan merasa tertekan dan mudah stres.
3. Ketidakamanan pekerjaan: Rasa takut kehilangan pekerjaan atau kekhawatiran terkait masa depan karier meningkatkan stres psikologis.
4. Kurangnya kontrol: Minimnya bimbingan, arahan, atau bantuan dari atasan saat menghadapi masalah pekerjaan juga memicu kecemasan dan stres.
5. Konflik antarpribadi atau karyawan: Konflik dengan rekan kerja dapat memicu ketegangan emosional dan stres, biasanya terjadi karena kurangnya komunikasi, persaingan dan perbedaan pendapat.

2.3.3 Gejala-Gejala Stres Kerja

Turesih (2022) Menjelaskan terdapat tiga gejala stress yang bisa terjadi pada karyawan, yaitu:

1. Gejala fisik/fisiologis

Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidak jelas, kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten. Hal ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi. Yang termasuk dalam gejala ini yaitu:

- a. Meningkatkan metabolisme
- b. Meningkatkan fungsi jantung, tingkat pernapasan dan tekanan darah
- c. Sakit kepala
- d. Serangan jantung

2. Gejala psikis/psikologis

Gejala-gejala psikologis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja. Stres yang berakibat pada pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, di mana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Pekerjaan yang menimbulkan tuntutan berlipat dan pertentangan atau kurangnya kejelasan mengenai pekerjaan, wewenang, tanggung jawab dan beban kerja. Yang termasuk dalam gejala-gejala ini yaitu:

- a. Cepat tersinggung
- b. Kecemasan
- c. Kebosanan
- d. Penundaan

3. Gejala perilaku

Selain memengaruhi kondisi fisik dan psikologis, stres juga dapat memengaruhi perilaku seseorang. Perubahan perilaku tersebut dapat muncul sebagai bentuk respons terhadap tekanan yang dialami sehingga memengaruhi kebiasaan dan aktivitas sehari-hari. Adapun yang termasuk dalam gejala-gejala ini yaitu:

- a. Merokok berlebihan
- b. Menunda dan menghindari pekerjaan
- c. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
- d. Gelisah

2.3.4 Indikator Stres Kerja

Rachmawati et al. (2024) juga menjelaskan indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan

Lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat stres kerja karena kondisi fisik dan sosial tempat kerja menentukan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu berupa semua benda, kondisi dan wilayah tempat berlangsungnya aktivitas atau interaksi sosial yang memengaruhi kelangsungan hidup dan kesejahteraan manusia di dalam lingkungan masyarakat (Anggraini & Sanjaya, 2021).

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi dapat memicu stres kerja karena karyawan menghadapi tuntutan tugas yang berat, tekanan peran dalam menjalankan pekerjaan, serta kurangnya

bantuan atau dukungan dari kelompok kerja ketika diperlukan, sehingga menciptakan tekanan fisik maupun psikologis dalam aktivitas kerja. Sedangkan Nopitasari, H. (2021) menyatakan bahwa faktor organisasi merupakan konsep yang penting dalam literatur perilaku sebuah organisasi, di mana faktor organisasi dapat memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

3. Faktor individu

Faktor internal individu seperti sifat, sikap, kepribadian, ataupun yang berasal dari luar seperti keluarga juga bisa memicu stres kerja. Faktor individu juga merupakan karakteristik yang dimiliki oleh setiap pegawai yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja mereka di tempat kerja (Azizah, 2026).

2.4 Kinerja Kerja

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pembahasan mengenai kinerja karyawan menjadi bagian yang penting dalam penelitian ini sebagai dasar untuk memahami variabel yang diteliti. Pada bagian berikut akan diuraikan mengenai pengertian, faktor-faktor yang memengaruhi, serta indikator kinerja karyawan.

2.4.1 Pengertian Kinerja Kerja

Jenis kinerja menurut Kasmir (2022) dibagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja organisasi dan kinerja karyawan. Kinerja organisasi merupakan hasil dan perilaku kerja yang diperoleh dalam suatu periode tertentu, misalnya laba perusahaan, jumlah

produksi, atau jumlah penjualan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, dengan menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) atau Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) atau dapat pula ditentukan dari target kerja. Sedangkan menurut Budiasa (2021), kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada dan sangat dipengaruhi oleh hasil kinerja karyawannya. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan (Iraawan et al., 2025). Hal ini selaras dengan yang dinyatakan oleh (Urbach et al., 2025) Kinerja pegawai yang baik tidak hanya bergantung pada hasil yang dicapai, tetapi juga pada cara dan waktu yang digunakan untuk mencapainya. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus menjadi perhatian utama sebelum meningkatkan kinerja organisasi. Kesempatan untuk menunjukkan kinerja perlu diberikan, meskipun karyawan sudah memiliki kemauan dan kemampuan, agar tidak terhambat oleh kendala yang mungkin muncul ke depannya. Dengan demikian, kesempatan menunjukkan kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya hambatan dalam pekerjaan (Asmiranda et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya

mencerminkan pencapaian hasil kerja, tetapi juga menunjukkan bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan bisa mendapatkan informasi tentang kinerja karyawan. Hal ini dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam pengembangan diri.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2022):

1. Karyawan yang bekerja kurang terampil sehingga memengaruhi kinerjanya.
2. Kompensasi yang diberikan masih rendah atau masih berada di bawah rata-rata.
3. Perilaku pemimpin yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan juga terbukti memengaruhi kinerja karyawan.
4. Dorongan karyawan (motivasi) untuk melaksanakan pekerjaannya masih rendah sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
5. Budaya organisasi yang diterapkan belum sepenuhnya cocok bagi karyawan sehingga memengaruhi kepuasan kerja dan sikap mereka dalam bekerja.
6. Banyak karyawan yang merasa tidak puas atas gaji yang diterimanya sehingga memengaruhi kinerja mereka.
7. Banyak karyawan yang mengalami stres kerja sehingga fokus terhadap pekerjaannya menurun, dan hal ini turut memengaruhi kinerja karyawan.
8. Selama bekerja, banyak karyawan yang tertekan karena beratnya beban kerja yang ditanggungnya.

9. Karyawan yang bekerja dalam jangka waktu yang panjang namun tidak mendapatkan hasil yang sesuai sehingga menimbulkan rasa lelah dan memengaruhi kinerjanya.
10. Karyawan yang belum memperoleh pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya sehingga turut memengaruhi kinerjanya.

2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pelaksanaan penilaian kinerja menjadi sarana untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam berbagai kegiatan pengelolaan karyawan. Oleh karena itu, pembahasan mengenai penilaian kinerja perlu diuraikan agar memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai aspek-aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan penilaian kinerja dalam organisasi (Rumayanto & Sanusi, 2023). Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk pengembangan sumber daya manusia, penilaian prestasi kerja itu sangat penting dalam suatu organisasi. Kita juga bisa melihat beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu (Silaen et al., 2021):

- a. Perbaikan kinerja

Penilaian kinerja dapat dijadikan umpan balik bagi karyawan, manajer dan departemen sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja karyawan.

b. Penyesuaian kompensasi

Dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan berbagai macam bentuk kompensasi, penilaian kinerja dapat dijadikan indikator bagi para pengambil keputusan.

c. Keputusan penempatan

Penilaian kinerja juga dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, transfer dan penurunan jabatan.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Hendaknya setiap karyawan mampu mengembangkan diri karena kinerja yang buruk menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan.

e. Program pengembangan karir

Proses pengambilan keputusan terhadap kekhususan karir dari karyawan dapat dibantu dengan umpan balik dari kinerja.

f. Penyimpangan proses *staffing*

Kekuatan dan kelemahan proses pengadaan karyawan di dalam organisasi atau perusahaan dapat tercermin dari kinerja yang baik atau buruk.

g. Ketidakakuratan informasi

Rencana SDM, informasi analisis pekerjaan, atau hal-hal yang berhubungan dengan sistem manajemen sumber daya manusia merupakan ukuran dari penilaian kinerja yang buruk.

h. Kesalahan rancangan pekerjaan

Rancangan pekerjaan yang keliru merupakan gejala dari penilaian kinerja yang buruk.

i. Kesempatan kerja yang sama

Keputusan penempatan internal dapat dilaksanakan tanpa adanya perbedaan jika penilaian kinerja dilakukan secara akurat.

j. Tantangan eksternal

Faktor kesehatan dan kondisi keuangan merupakan faktor di luar lingkungan kerja yang dapat memengaruhi penilaian kinerja.

2.4.4 Indikator Kinerja Kerja

Ada beberapa indikator untuk menilai kinerja kerja (Kasmir, 2022):

1. Kuantitas kerja

Indikator kuantitas kerja mencakup jumlah pekerjaan yang diselesaikan serta seberapa lama karyawan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Hal ini sama dengan yang dinyatakan oleh (Yahya et al., 2022) bahwa kuantitas kerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas kerja

Meliputi kecepatan karyawan dalam menghadapi masalah, ketepatan dan kerapian dalam bekerja, serta kemampuan untuk meminimalkan kesalahan. Sari & Sari (2021) berpendapat kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan baik dan berdaya guna.

3. Perilaku kerja

Perilaku kerja memiliki peranan terpenting di dalam lingkungan kerja yang nyaman karena hal ini melibatkan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh individu saat mereka bekerja (Suhada et al., 2024). Kehadiran tepat waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan serta kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan seluruh SOP yang berlaku.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil SPX Express Palembang DC sebagai objek penelitian, yang berlokasi di Jalan Pangeran Ayin Km. 7,5 No. 104, Talang Buluh, Kecamatan Talang Kelapa, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30961. SPX Express Palembang DC merupakan gudang logistik Shopee yang secara khusus bertugas dalam proses penyortiran dan distribusi paket di wilayah Palembang dan sekitarnya. Selain itu, gudang ini juga berfungsi sebagai titik transit tempat berkumpulnya paket dari penjual maupun kiriman dari gudang lain. Paket-paket tersebut tidak hanya disortir, tetapi juga didistribusikan ke gudang-gudang yang lebih kecil atau ke *Distribution Center* (DC) di wilayah lain sebelum akhirnya sampai kepada pelanggan.

Kegiatan operasional di SPX Express Palembang DC tidak hanya mencakup proses penyortiran (*sorting*), tetapi juga meliputi berbagai aktivitas lainnya, seperti *inbound*, *scan-packing*, *outbound*, serta penanganan paket bermasalah atau *Exception Handling Area* (EHA). Dalam pelaksanaan pekerjaannya, karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat agar paket dapat segera diteruskan ke titik transit berikutnya. Selain kecepatan kerja, ketelitian juga menjadi aspek yang sangat penting guna meminimalkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam proses operasional.

Pada periode tertentu, seperti saat berlangsungnya program promosi atau hari gajian, volume paket yang masuk cenderung mengalami peningkatan secara signifikan.

Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya tuntutan kecepatan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan hasil mengenai seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Data akan dikumpulkan melalui wawancara singkat dan penyebaran kuesioner dengan fokus pada indikator-indikator variabelnya. Selain itu, harapan penulis adalah bahwa hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, pemilihan objek penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat, baik secara teoritis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT SPX Express Palembang DC. Desain penelitian ini dipilih karena berfokus pada pengujian hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen dalam lingkungan kerja logistik yang memiliki karakteristik operasional dengan volume pekerjaan yang tinggi dan target waktu yang ketat. Menurut Sembiring et al. (2024), penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menganalisis data secara sistematis, menggunakan analisis persentase dan analisis kecenderungan. Penelitian kuantitatif memberikan kontribusi

signifikan dalam mengembangkan teori dan praktik manajemen yang lebih efektif. Dengan data yang dihasilkan, organisasi dapat merumuskan strategi berdasarkan bukti nyata, mengurangi ketidakpastian, dan meningkatkan daya saing (Kurniawan et al., 2025).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian, yaitu karyawan PT SPX Express Palembang DC yang bergerak di bidang logistik dan distribusi paket. Selain itu, penelitian ini mengkaji secara simultan dan parsial pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada lingkungan kerja yang memiliki tuntutan kecepatan dan ketelitian tinggi. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden penelitian, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruhnya secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Melalui desain penelitian tersebut, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih spesifik mengenai kondisi beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT SPX Express Palembang DC serta hubungan antarvariabel yang diteliti.

3.3 Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah proses menjabarkan konsep teoritis dari setiap variabel menjadi indikator yang dapat diukur secara nyata, bukan sekedar teori. Pada penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen. Penjelasan yang diberikan oleh Sahir (2021), tentang variabel independen dan variabel dependen adalah sebagai berikut:

a) Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain, yang menjadi penyebab perubahan variabel lain. Dalam model struktural, variabel independen juga disebut variabel endogen. Disebut variabel independen karena variabel ini tidak bergantung pada variabel lain. Variabel independen pada penelitian ini adalah beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2)

b) Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, atau dengan kata lain, variabel ini merupakan variabel yang menjadi akibat atas keberadaan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Table 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. (Budiasa, 2021)	1. Beban waktu (<i>time load</i>) 2. Beban usaha mental. 3. Beban tekanan psikologis (<i>psychological stress load</i>) (Budiasa, 2021)	<i>Likert</i>
Stres Kerja (X ₂)	Stres kerja adalah reaksi individu terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya, yang dapat menyebabkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta kinerja dan kepuasan kerja. (Rachmawati et al., 2024)	1. Faktor lingkungan 2. Faktor organisasi 3. Faktor individu (Rachmawati et al., 2024)	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, dengan menggunakan KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) atau <i>Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)</i> , atau dapat pula ditentukan dari target yang telah ditentukan sebelumnya. (Kasmir, 2022)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Perilaku kerja (Kasmir, 2022)	<i>Likert</i>

3.4 Metode Penarikan Sampel

Dalam suatu penelitian, ketepatan dalam menentukan populasi dan sampel sangat berpengaruh terhadap validitas dan hasil penelitian yang diperoleh. Oleh karena itu, pada bagian ini akan dijelaskan secara rinci mengenai populasi penelitian, teknik pengambilan sampel, serta jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Machali, 2021). Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan PT SPX Express Palembang DC yang berjumlah 193 orang. Seluruh karyawan dijadikan populasi karena mereka merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan dan memiliki pengalaman terkait beban kerja, stres kerja, serta kinerja yang menjadi fokus penelitian. Dengan demikian, seluruh karyawan dianggap memiliki karakteristik yang relevan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Meskipun seluruh karyawan termasuk dalam populasi penelitian, tidak semua anggota populasi secara otomatis layak dijadikan sampel. Kelayakan responden sebagai sampel ditentukan berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti, seperti status sebagai karyawan aktif, masa kerja minimal tertentu, serta kesediaan untuk mengisi kuesioner. Oleh karena itu, sampel penelitian dipilih dari anggota populasi yang memenuhi kriteria tersebut sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dan sesuai dengan tujuan penelitian.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi disebut sampel penelitian (Machali, 2021). Dalam penelitian ini digunakan teknik *simple random sampling*. Dalam penerapan metode ini, setiap sampel dalam populasi dipilih secara acak, memberikan peluang yang sama bagi setiap

sampel untuk menjadi subjek penelitian. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian lebih valid dan bisa digeneralisasi karena sampel yang digunakan mewakili karakteristik populasi secara objektif dan tidak dipengaruhi oleh subjektivitas peneliti. Jumlah populasi karyawan SPX Express Palembang DC adalah sebanyak 193 karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus *slovin*:

Diketahui: Jumlah populasi (N) = 193 karyawan,

Tingkat error (e) = 5% = 0,05

Sampel (n)

Rumus *Slovin*:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Perhitungan:

$$n = \frac{193}{1 + 193 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{193}{1 + 193 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{193}{1 + 0,4825}$$

$$n = \frac{193}{1,4825}$$

$$n = 130,185$$

Jumlah sampel dibulatkan menjadi 130 responden.

3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Sumber utama penelitian ini yaitu data primer yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti di lapangan. Alasan menggunakan data primer adalah karena data ini bersifat terbaru dan sesuai dengan penelitian ini karena dicari langsung oleh penulis. Sedangkan pengumpulan data primer ini dilakukan dengan metode kuesioner/angket. Sembiring et al. (2024) mengatakan bahwa angket adalah kumpulan pertanyaan yang diberikan kepada orang-orang agar mereka bersedia memberikan tanggapan yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Angket dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari tiga variabel penelitian, yaitu beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Variabel beban kerja berfokus pada pernyataan yang mengukur persepsi karyawan mengenai jumlah pekerjaan, pencapaian target, pola kerja, waktu penyelesaian pekerjaan, lingkungan kerja, sistem kerja, dan waktu istirahat. Sedangkan variabel stres kerja mengukur kondisi lingkungan kerja, hubungan kerja, tuntutan pekerjaan, dukungan dalam bekerja, kemampuan mengendalikan diri, dan kondisi pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan. Sementara itu, variabel kinerja karyawan mengukur kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja, ketepatan waktu, ketelitian, tingkat kesalahan kerja, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Karena penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang peristiwa sosial (Sugiyono, 2025). Peneliti telah menentukan fenomena sosial yang akan dipelajari dalam penelitian ini dan kemudian

menggunakannya sebagai variabel penelitian. Menggunakan skala *likert*, pengukuran dilakukan dengan meminta responden untuk menunjukkan seberapa banyak mereka setuju atau tidak setuju dengan setiap pertanyaan yang diberikan.

Table 3 2 Alternatif Jawaban Berskala *Likert*

Alternatif Jawaban	Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2025)

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten, perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua pengujian ini bertujuan untuk menghasilkan data penelitian yang akurat, dapat diandalkan, dan layak digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

3.6.1 Uji Validitas

Kuesioner yang diuji dan dinyatakan valid berarti dapat digunakan dalam penelitian. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan dan kevalidan suatu instrumen (Muin, 2023). Uji validitas ini dilakukan dengan rumus *korelasi pearson*. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai *korelasi pearson* lebih dari nilai signifikansi 0,05. Sebaliknya, instrumen tidak valid apabila nilai *korelasi pearson* kurang dari nilai signifikansi 0,05.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur apakah instrumen penelitian dapat dipercaya. Selanjutnya, reliabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang bisa berupa pengukuran dengan alat ukur yang sama dan dilakukan secara berulang, yang tetap menghasilkan yang sama (Syarifuddin & Saudi, 2022). Salah satu alat untuk pengujian reliabilitas adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk instrumen yang berbentuk angket dan skala. Dengan bantuan SPSS, kriteria yang digunakan adalah melihat nilai *Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,70$.

3.7 Metode Analisis

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 27* yang digunakan dalam perhitungan statistik dan matematis.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Indartini & Mutmainah (2024) menyatakan bahwa untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien disebut *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)* diperlukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Indartini & Mutmainah (2024) uji normalitas sebagai salah satu alat uji statistik

parametrik, maka analisis regresi berganda dapat dilakukan jika sampel yang dipakai untuk analisis berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit* dilakukan dengan ketentuan bahwa data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$ atau taraf kesalahan 5%.

- a. Jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adakah hubungan linear yang sempurna atau pasti antarvariabel (Indartini & Murmainah, 2024) Jika variabel-variabel tersebut saling berhubungan secara linier, maka pengaruh masing-masing variabel akan sulit dipisahkan sehingga koefisien regresi menjadi tidak akurat. Untuk mendeteksi multikolinearitas, digunakan nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Secara umum, multikolinearitas dianggap terjadi jika:

- a. Jika nilai VIF $< 0,10$, artinya terjadi multikolinearitas dalam uji regresi.
- b. Jika nilai VIF $> 0,10$, artinya terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Kasmir (2022), uji heterokedasitas merupakan uji untuk menilai ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi dinyatakan tidak valid digunakan sebagai alat pengamatan apabila asumsi heterokedastisitas tidak terpenuhi. Uji *glejser* biasanya digunakan untuk uji statistik dengan penilaian:

- a. Jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$, maka terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Indartini & Mutmainah (2024) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi *linear* berganda sebagai berikut:

$$(Y = a + b_1 \times X_1 + b_2 \times X_2)$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X_1 = Variabel independen 1

X_2 = Variabel independen 2

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

3.7.3 Uji Hipotesis

Indartini & Mutmainah (2024), menyatakan uji hipotesis untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

1. Uji f

Menurut Kasmir (2022), pada uji f seluruh variabel independen diuji secara bersama-sama atau simultan dengan variabel dependen. Kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji t

Kasmir (2022), Uji t adalah uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen dan variabel dependen. Pengaruh dari suatu variabel dapat bersifat positif atau negatif. Diperlukan nilai signifikansi 0,05 dalam uji t dalam penentuan batas seberapa pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

- a. Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$, berarti berpengaruh tidak signifikan.
- b. Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$, berarti berpengaruh signifikan.

3.7.4 Koefisien Determinasi

Menurut Vikalina et al. (2022), koefisien determinasi sebenarnya mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya. Besarnya koefisien determinasi (R^2) pada regresi *linear* berganda ditentukan berdasarkan besar-kecilnya nilai *Adjusted R-squared*. Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol),

berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya.

Table 3. 3 Interpretasi Koefisien Determinasi

Presentase	Kategori
80% - 100%	Kontribusi sangat tinggi
60% - 80%	Kontribusi tinggi
40% - 60%	Kontribusi sedang
20% - 40%	Kontribusi rendah
0% - 20%	Kontribusi sangat rendah

Sumber: Sugiyono (2025)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat PT SPX Express Palembang DC

PT SPX Express merupakan perusahaan jasa logistik yang berada di bawah naungan Shopee dan bergerak di bidang layanan pengiriman serta distribusi paket di Indonesia. SPX Express resmi diluncurkan pada tahun 2018 sebagai bagian dari upaya Shopee dalam membangun sistem logistik yang terintegrasi guna memberikan layanan pengiriman yang lebih cepat, aman, dan andal kepada pelanggan. Sejak awal beroperasi, SPX Express terus mengembangkan jaringan distribusi dan memperluas jangkauan layanannya ke berbagai wilayah di Indonesia seiring dengan meningkatnya pertumbuhan perdagangan elektronik (*e-commerce*) dan kebutuhan masyarakat terhadap layanan logistik yang efisien.

Seiring dengan meningkatnya jumlah pengguna Shopee dan volume transaksi belanja daring, pada tahun 2019 SPX Express mulai melakukan ekspansi ke berbagai kota besar di Indonesia, termasuk Kota Palembang. Ekspansi tersebut dilakukan melalui pembangunan jaringan operasional berupa *Service Point*, *Hub*, dan *Distribution Center* (DC) yang berfungsi sebagai pusat penyortiran, penyimpanan sementara, serta distribusi paket ke berbagai daerah. Meskipun tidak terdapat informasi resmi mengenai tahun berdirinya PT SPX Express Palembang DC secara khusus, *Distribution Center* tersebut merupakan bagian dari pengembangan jaringan

operasional SPX Express di Kota Palembang sejak perusahaan memperluas jaringannya ke wilayah Sumatera.

PT SPX Express Palembang DC berlokasi di Jalan Pangeran Ayin KM 7,5 No. 104, Talang Buluh, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Lokasi tersebut dipilih karena memiliki akses transportasi yang strategis sehingga mampu mendukung kelancaran proses distribusi paket ke berbagai wilayah di Sumatera Selatan. *Distribution Center* ini menjadi salah satu fasilitas operasional SPX Express yang memiliki peranan penting dalam mendukung aktivitas logistik perusahaan di wilayah Palembang dan sekitarnya.

Sebagai sebuah *Distribution Center* (DC), PT SPX Express Palembang DC berfungsi sebagai pusat konsolidasi, penyortiran, dan distribusi paket sebelum diteruskan menuju jaringan *Last Mile Hub (LM Hub)* sesuai dengan wilayah tujuan pengiriman. Paket yang diterima dari penjual maupun fasilitas logistik lainnya terlebih dahulu melalui proses *inbound*, *sorting*, *scanning*, dan pengelompokan berdasarkan daerah tujuan. Setelah seluruh proses tersebut selesai, paket didistribusikan menuju hub-hub operasional di masing-masing wilayah untuk selanjutnya dikirim oleh kurir kepada pelanggan. Sistem distribusi tersebut merupakan bagian dari konsep *Hub and Spoke* yang diterapkan SPX Express untuk meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat waktu pengiriman, serta meminimalkan perpindahan paket yang tidak diperlukan dalam proses distribusi.

Dalam kegiatan operasionalnya, PT SPX Express Palembang DC melaksanakan berbagai aktivitas logistik yang meliputi proses *inbound*, *sorting*, *scan*

packing, outbound, hingga penanganan paket bermasalah melalui *Exception Handling Area* (EHA). Seluruh proses tersebut didukung oleh sistem teknologi informasi yang terintegrasi sehingga setiap paket dapat dipantau secara *real time* selama proses distribusi berlangsung. Penerapan sistem tersebut membantu perusahaan meningkatkan ketepatan penyortiran paket, mempercepat proses distribusi, serta menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Seiring berkembangnya aktivitas perdagangan elektronik, terutama pada periode promosi besar seperti 9.9, 10.10, 11.11, dan 12.12, volume paket yang diproses di PT SPX Express Palembang DC mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kapasitas operasional, memperkuat kualitas sumber daya manusia, serta mengoptimalkan sistem distribusi agar proses pengiriman tetap berlangsung secara cepat, tepat, dan akurat sesuai dengan standar pelayanan perusahaan.

Hingga saat ini, PT SPX Express Palembang DC menjadi salah satu pusat operasional logistik SPX Express yang berperan penting dalam mendukung kelancaran distribusi paket di wilayah Sumatera Selatan. Dengan dukungan teknologi logistik modern, sistem distribusi yang terintegrasi, serta sumber daya manusia yang profesional, perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mampu memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap layanan pengiriman yang cepat, aman, dan terpercaya.

4.1.2 Visi dan Misi PT SPX Express Palembang DC

a. Visi

Visi PT SPX Express adalah menjadi perusahaan logistik terdepan di Asia Tenggara yang mengutamakan kepuasan pelanggan, inovasi teknologi, dan keberlanjutan lingkungan. Visi tersebut mencerminkan komitmen perusahaan untuk terus mengembangkan layanan logistik yang cepat, aman, efisien, dan terpercaya melalui pemanfaatan teknologi modern serta sistem operasional yang terintegrasi. Dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, PT SPX Express berupaya memberikan pengalaman pengiriman yang berkualitas, memperluas jangkauan layanan ke berbagai wilayah, serta mendukung perkembangan perdagangan digital (*e-commerce*) di Indonesia. Selain itu, perusahaan juga berkomitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, membangun kemitraan yang berkelanjutan, menerapkan inovasi secara berkesinambungan, serta memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan industri logistik sehingga mampu menjadi perusahaan logistik yang kompetitif dan dipercaya oleh masyarakat.

b. Misi

Misi PT SPX Express adalah sebagai berikut:

1. Memberikan layanan pengiriman yang cepat dengan jaminan ketepatan waktu.
2. Menjamin keamanan paket melalui sistem penanganan yang baik dan terpercaya.
3. Mengembangkan inovasi teknologi dalam sistem pelacakan (*tracking*) dan operasional logistik guna meningkatkan efisiensi layanan.

4. Memperluas jangkauan layanan logistik hingga menjangkau berbagai wilayah di Indonesia.
5. Memberdayakan mitra kurir serta mendukung perkembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).
6. Menjalankan kegiatan operasional yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta memperhatikan aspek keberlanjutan lingkungan.

4.1.3 Struktur Organisasi PT SPX Express Palembang DC

Struktur organisasi merupakan susunan yang menggambarkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap bagian dalam perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi, koordinasi antarbagian dapat berjalan dengan baik sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Adapun struktur organisasi PT SPX Express Palembang DC adalah sebagai berikut.

1. Warehouse Manager

Warehouse manager merupakan pimpinan tertinggi di gudang yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan operasional PT SPX Express Palembang DC. *Warehouse manager* memiliki tugas merencanakan, mengawasi, mengoordinasikan, serta mengevaluasi seluruh proses operasional agar berjalan sesuai dengan target perusahaan dan standar operasional yang telah ditetapkan.

2. Shift Lead

Shift lead bertugas mengawasi seluruh kegiatan operasional pada setiap jadwal kerja (*shift*). *Shift lead* memastikan seluruh aktivitas operasional berjalan dengan baik,

mengatur pembagian pekerjaan kepada *team leader*, serta menyelesaikan kendala operasional yang terjadi selama proses kerja berlangsung.

3. *Team Leader*

Team leader bertanggung jawab memimpin dan mengawasi sekelompok karyawan dalam setiap area operasional. *Team leader* mengarahkan pekerjaan operator, memastikan target kerja tercapai, serta melakukan koordinasi dengan *shift lead* terkait pelaksanaan kegiatan operasional.

4. *Person In Charge (PIC)*

Person In Charge (PIC) bertugas mengawasi area kerja tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. PIC memastikan seluruh proses operasional pada area tersebut berjalan sesuai prosedur, melakukan koordinasi dengan *team leader*, serta membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi di lapangan.

5. *Operator*

Operator bertanggung jawab melaksanakan kegiatan operasional gudang, seperti proses *inbound*, *sorting*, *scanning*, *scan packing*, *outbound*, serta penanganan paket sesuai dengan standar operasional perusahaan. Operator juga bertugas menjaga ketelitian dalam proses penyortiran agar paket dapat dikirim ke tujuan dengan tepat.

6. *Shift Worker*

Shift worker merupakan karyawan operasional yang bekerja berdasarkan sistem pembagian *shift*. *Shift worker* membantu seluruh proses operasional gudang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mulai dari bongkar muat, penyortiran, pemindahan

paket, hingga mendukung kelancaran proses distribusi paket agar target operasional dapat tercapai.

4.2 Tanggapan Responden

Dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner, dapat dibuat tabulasi pertanyaan yang terdiri dari 3 variabel, yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan 22 item pertanyaan. Berikut ini dijelaskan tentang tabulasi pertanyaan responden tersebut:

4.2.1 Tabulasi Pertanyaan Responden Tentang Beban Kerja (X1)

Tabel 4. 1 Mampu Menyelesaikan Jumlah Pekerjaan yang Diberikan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	8	6%
Setuju	58	45%
Sangat Setuju	63	48%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.1 dan gambar di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 63 orang atau 48%, yang menyatakan "setuju" sebanyak 58 orang atau 45%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 8 orang atau 6%, "tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0% dan yang menjawab "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 93% responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4. 2 Target Pekerjaan Tercapai

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	9	7%
Setuju	59	45%
Sangat Setuju	61	47%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.2 dan gambar di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 61 orang atau 47%, yang menyatakan "setuju" sebanyak 59 orang atau 45%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 9 orang atau 7%. "Tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0% dan yang menjawab "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 92% responden setuju dengan pernyataan bahwa target pekerjaan tercapai.

Tabel 4. 3 Memiliki Pola Kerja yang Membantu Menyelesaikan Tugas

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	1	1%
Kurang Setuju	5	4%
Setuju	57	44%
Sangat Setuju	66	51%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.3 dan gambar di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 66 orang atau 51%, yang menyatakan "setuju" sebanyak 57 orang atau 44%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 5 orang atau 4%. "Tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1% dan yang menjawab "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 95% responden setuju dengan pernyataan bahwa memiliki pola kerja yang membantu menyelesaikan tugas.

Tabel 4. 4 Rutinitaas Kerja Memudahkan dalam Bekerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	12	9%
Setuju	51	39%
Sangat Setuju	66	51%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.4 dan gambar di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 66 orang atau 51%, yang menyatakan "setuju" sebanyak 51 orang atau 39%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 12 orang atau 9%. "Tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0% dan yang menjawab "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 90% responden setuju dengan pernyataan bahwa rutinitas kerja memudahkan dalam bekerja.

Tabel 4. 5 Waktu yang Cukup untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	1	1%
Kurang Setuju	16	12%
Setuju	63	48%
Sangat Setuju	49	38%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.5 dan gambar di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 49 orang atau 38%, yang menyatakan "setuju" sebanyak 63 orang atau 48%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 16 orang atau 12%. "Tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1% dan yang menjawab "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 86% responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 6 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Batas Waktu

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	9	7%
Setuju	61	47%
Sangat Setuju	59	45%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.6 dan gambar di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 59 orang atau 45%, yang menyatakan "setuju" sebanyak 61 orang atau 47%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 9 orang atau

7%. "Tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0% dan yang menjawab "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 92% responden setuju dengan pernyataan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu.

Tabel 4. 7 Lingkungan Kerja yang Mendukung dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	1	1%
Kurang Setuju	9	7%
Setuju	61	47%
Sangat Setuju	58	44%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 61 orang atau 47%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 58 orang atau 44%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 9 orang atau 7%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 92% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang ada mendukung mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 8 Kondisi Tempat Kerja yang Membuat Saya Nyaman Bekerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	3	2%
Kurang Setuju	11	8%
Setuju	66	51%
Sangat Setuju	49	38%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 66 orang atau 51%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 49 orang atau 38%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 11 orang atau 8%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 3 orang atau 2%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 89% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa kondisi tempat kerja yang ada membuat mereka nyaman bekerja.

Tabel 4. 9 Sistem Kerja yang Diterapkan dapat Dijalani dengan Baik

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	2	2%
Tidak Setuju	2	2%
Kurang Setuju	15	11%
Setuju	58	45%
Sangat Setuju	53	41%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 58 orang atau 45%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 53 orang atau 41%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 15 orang atau 11%, yang

menyatakan "tidak setuju" sebanyak 2 orang atau 2%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 2 orang atau 2%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 86% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa sistem kerja yang diterapkan dapat dijalani dengan baik.

Tabel 4. 10 Waktu Istirahat yang Diberikan Cukup

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	4	3%
Kurang Setuju	8	6%
Setuju	65	50%
Sangat Setuju	52	40%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 65 orang atau 50%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 52 orang atau 40%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 8 orang atau 6%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 4 orang atau 3%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 90% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa waktu istirahat yang diberikan sudah cukup.

4.2.2 Tabulasi Pertanyaan Responden Tentang Stres Kerja (X2)

Tabel 4. 11 Lingkungan Kerja yang Membuat Saya Tetap Nyaman dalam Bekerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	2	2%
Kurang Setuju	12	9%
Setuju	62	48%
Sangat Setuju	53	41%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 62 orang atau 48%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 53 orang atau 41%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 12 orang atau 9%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 2 orang atau 2%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 89% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang ada membuat mereka tetap nyaman dalam bekerja.

Tabel 4. 12 Hubungan Kerja Membantu Menjalankan Pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	1	1%
Setuju	69	53%
Sangat Setuju	58	45%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 69 orang atau 53%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 58

orang atau 45%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 1 orang atau 1%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 98% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa hubungan kerja yang terjalin membantu dalam menjalankan pekerjaan.

Tabel 4. 13 Tuntutan Pekerjaan Masih dapat Dijalani

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	14	11%
Setuju	75	58%
Sangat Setuju	40	31%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 75 orang atau 58%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 40 orang atau 31%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 14 orang atau 11%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 89% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa tuntutan pekerjaan yang ada masih dapat dijalani.

Tabel 4. 14 Mendapatkan Dukungan Saat Menghadapi Pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	17	13%
Setuju	54	41%
Sangat Setuju	58	45%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 58 orang atau 45%, yang menyatakan "setuju" sebanyak 54 orang atau 41%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 17 orang atau 13%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 86% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa mereka mendapatkan dukungan saat menghadapi pekerjaan.

Tabel 4. 15 Mampu Mengendalikan Diri Saat Bekerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	4	3%
Setuju	66	51%
Sangat Setuju	59	45%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 66 orang atau 51%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 59 orang atau 45%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 4 orang atau 3%, yang

menyatakan "tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 96% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa mereka mampu mengendalikan diri saat bekerja.

Tabel 4. 16 Kondisi Pribadi Tidak Mengganggu Pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	1	1%
Kurang Setuju	6	4%
Setuju	65	50%
Sangat Setuju	57	44%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 65 orang atau 50%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 57 orang atau 44%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 6 orang atau 4%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan 94% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa beban akibat tuntutan pencapaian target setiap periode kerja dapat dijalani dengan baik.

4.2.3 Tabulasi Pertanyaan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 17 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	1	1%
Kurang Setuju	5	4%
Setuju	62	48%
Sangat Setuju	61	47%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 62 orang atau 48%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 61 orang atau 47%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 5 orang atau 4%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 95% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Tabel 4. 18 Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	1	1%
Kurang Setuju	4	3%
Setuju	77	59%
Sangat Setuju	47	36%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 77 orang atau 59%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 47

orang atau 36%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 4 orang atau 3%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 95% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4. 19 Bekerja Dengan Teliti Dalam Menyelesaikan Tugas

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
SangatTidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	5	4%
Setuju	70	54%
Sangat Setuju	54	41%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 70 orang atau 54%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 54 orang atau 41%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 5 orang atau 4%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 95% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa mereka bekerja dengan teliti dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4. 20 Dapat Meminimalkan Kesalahan Dalam Pekerjaan

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	6	5%
Setuju	72	55%
Sangat Setuju	51	39%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 72 orang atau 55%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 51 orang atau 39%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 6 orang atau 5%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 94% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa mereka dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.

Tabel 4. 21 Menjalankan Pekerjaan Sesuai Tanggung Jawab

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	4	3%
Setuju	67	51%
Sangat Setuju	58	45%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "setuju" sebanyak 67 orang atau 51%, yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 58 orang atau 45%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 4 orang atau 3%, yang

menyatakan "tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 96% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa mereka menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab.

Tabel 4. 22 Mematuhi Peraturan Kerja Yang Berlaku

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Tidak Setuju	1	1%
Tidak Setuju	0	0%
Kurang Setuju	3	2%
Setuju	61	47%
Sangat Setuju	65	50%
Jumlah	130	100%

Data diolah (Amalya, Harahap, & Effendi, n.d.)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, dapat dilihat responden yang menyatakan "sangat setuju" sebanyak 65 orang atau 50%, yang menyatakan "setuju" sebanyak 61 orang atau 47%, yang menyatakan "kurang setuju" sebanyak 3 orang atau 2%, yang menyatakan "tidak setuju" sebanyak 0 orang atau 0%, dan yang menyatakan "sangat tidak setuju" sebanyak 1 orang atau 1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 97% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa mereka mematuhi peraturan kerja yang berlaku.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson* dengan bantuan program

SPSS. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 130 dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1723.

Tabel 4. 23 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₁)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel ($n=130$, $\alpha=5\%$)	Keterangan
X1.1 – Beban waktu 1	0,706	0,1723	Valid
X1.2 – Beban waktu 2	0,724	0,1723	Valid
X1.3 – Beban waktu 3	0,713	0,1723	Valid
X1.4 – Beban waktu 4	0,675	0,1723	Valid
X1.5 – Beban mental 1	0,592	0,1723	Valid
X1.6 – Beban mental 2	0,763	0,1723	Valid
X1.7 – Beban mental 3	0,728	0,1723	Valid
X1.8 – Beban tekanan psikologis 1	0,737	0,1723	Valid
X1.9 – Beban tekanan psikologis 2	0,747	0,1723	Valid
X1.10 – Beban tekanan psikologis 3	0,662	0,1723	Valid

Berdasarkan Tabel 4.23, hasil uji validitas pada variabel beban kerja (X₁) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,592 dan 0,763. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1723, sehingga semua item pertanyaan pada variabel beban kerja dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel beban kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4. 24 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₂)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel (n=130, α =5%)	Keterangan
X2.1 – Faktor lingkungan 1	0,761	0,1723	Valid
X2.2 – Faktor lingkungan 2	0,678	0,1723	Valid
X2.3 – Faktor organisasi 1	0,678	0,1723	Valid
X2.4 – Faktor organisasi 2	0,785	0,1723	Valid
X2.5 – Faktor individu 1	0,643	0,1723	Valid
X2.6 – Faktor individu 2	0,706	0,1723	Valid

Berdasarkan Tabel 4.24, hasil uji validitas pada variabel stres kerja (X₂) menunjukkan bahwa nilai r hitung antara 0,643 dan 0,785. Seluruh nilai r hitung tersebut juga lebih besar daripada r tabel (0,1723), sehingga seluruh item pertanyaan pada variabel stres kerja dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh indikator stres kerja dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4. 25 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel (n=130, α =5%)	Keterangan
Y1 – Kuantitas kerja 1	0,762	0,1723	Valid
Y2 – Kuantitas kerja 2	0,674	0,1723	Valid
Y3 – Kualitas kerja 1	0,711	0,1723	Valid
Y4 – Kualitas kerja 2	0,683	0,1723	Valid
Y5 – Perilaku kerja 1	0,679	0,1723	Valid
Y6 – Perilaku kerja 2	0,727	0,1723	Valid

Berdasarkan Tabel 4.25, hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung berkisar antara

0,674 dan 0,762. Nilai tersebut seluruhnya lebih besar daripada r tabel sebesar 0,1723, sehingga semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel kinerja karyawan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* melalui bantuan program SPSS. Instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Nilai *cronbach's alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang semakin baik. Hasil uji reliabilitas ketiga variabel disajikan pada Tabel 4.26, 4.27, 4.28 berikut.

Tabel 4. 26 Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.887	10

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.26, variabel beban kerja (X_1) memperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,887 dengan jumlah item pertanyaan

sebanyak 10 item. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum yang telah ditetapkan, yaitu 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja (X_1) memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur variabel beban kerja.

Tabel 4. 27 Reliabilitas Stres Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.803	.802	6

Berdasarkan Tabel 4.27, hasil pengujian reliabilitas untuk variabel stres kerja (X_2) didapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,803 dengan jumlah item sebanyak 6 item. Nilai *cronbach's alpha* tersebut lebih besar dari batas minimum reliabilitas sebesar 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan yang digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel stres kerja (X_2) memiliki konsistensi yang baik. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja (X_2) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Tabel 4. 28 Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.799	.799	6

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) didapat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,799 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 6 item. Nilai *cronbach's alpha* tersebut lebih besar dari batas minimum reliabilitas sebesar 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan yang digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel kinerja karyawan (Y) memiliki konsistensi yang baik. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja (Y) dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian atau nilai residual pada model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit* melalui program SPSS. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila:

- Jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 29 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.30842106
Most Extreme Differences	Absolute		.073
	Positive		.040
	Negative		-.073
Test Statistic			.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.086
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	99% Lower Bound		.082
	Confidence Interval		
	Upper Bound		.097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa jumlah data (N) yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 130 responden. Hasil pengujian menunjukkan nilai *test statistic* sebesar 0,073, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,086. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05. Selain itu, hasil *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,090 yang juga lebih besar dari 0,05. Hal ini semakin memperkuat bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan layak digunakan.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Apabila ditemukan hubungan linier yang kuat antara variabel independen, maka kontribusi masing-masing variabel terhadap variabel terikat akan sulit dibedakan, sehingga hasil estimasi koefisien regresi menjadi kurang akurat dan dapat menimbulkan bias dalam interpretasi. Pada penelitian ini, deteksi multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada tabel *coefficients*, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai tolerance

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam uji model regresi.
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ artinya terjadi multikolinearitas dalam uji model regresi.

2. Berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- a. Jika nilai VIF $< 10,0$ artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam uji regresi.
- b. Jika nilai VIF $> 10,0$ artinya terjadi multikolinearitas dalam uji regresi.

Tabel 4. 30 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance		
	B	Std. Error						
1 (Constant)	9.928	1.419		6.999	.000			
X1	.215	.048	.446	4.463	.000	.380	2.633	
X2	.265	.084	.314	3.143	.002	.380	2.633	

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian pada Tabel 4.30 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,380 serta nilai VIF sebesar 2,633, sedangkan variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* dan VIF yang sama, yaitu 0,380 dan 2,633. Nilai *tolerance* pada kedua variabel tersebut berada di atas ambang batas 0,10, sementara nilai VIF-nya masih jauh di bawah batas maksimal 10,0. Merujuk pada kriteria yang telah ditetapkan, hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas antara variabel beban kerja dan stres kerja dalam model regresi penelitian ini, sehingga asumsi non-multikolinearitas dapat dinyatakan terpenuhi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode

glejser dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikansi (sig) > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai signifikansi (sig) < 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. 31 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.999	.874		2.287	.024
X1	-.006	.030	-.031	-.216	.829
X2	-.026	.052	-.073	-.509	.612

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan Tabel 4.31, diketahui bahwa variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,829 dan variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,612. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen, yaitu beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel dependen, kinerja karyawan (Y), baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 32 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.928	1.419		6.999	.000
	X1	.215	.048	.446	4.463	.000
	X2	.265	.084	.314	3.143	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.32 diperoleh persamaan regresi *linear* berganda sebagai berikut $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ sehingga berdasarkan nilai koefisien regresi yang diperoleh, persamaan tersebut menjadi:

$$Y = 9,928 + 0,215X_1 + 0,265X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9,928 berarti bahwa ketika beban kerja dan stres kerja dianggap tetap, kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 9,928.

2. Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,215 menunjukkan adanya hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja, kinerja karyawan cenderung meningkat sebesar 0,215, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar 0,265 juga menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,265, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4.5.1. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu beban kerja dan stres kerja, dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Semakin besar nilai *Adjusted R Square* atau semakin mendekati angka 1, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai *Adjusted R Square* semakin mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kecil.

Tabel 4. 33 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.511	1.319

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dalam penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), baik secara bersama-sama maupun secara individual. Pengujian ini terdiri atas tiga tahapan, yaitu uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk menguji pengaruh secara simultan, serta uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.33, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,511 atau 51,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 51,1%, dan berdasarkan kategori interpretasi koefisien determinasi (Sugiyono, 2025), nilai tersebut termasuk dalam kategori kontribusi sedang karena berada pada rentang 40%-60%. Sedangkan sisanya sebesar 48,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

4.5.2. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 0,05. Kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 34 Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.587	2	118.794	68.314	.000 ^b
	Residual	220.844	127	1.739		
	Total	458.431	129			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh: dari hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 68,314 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 0,05. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,005$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian, karena nilai signifikansi yang diperoleh $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.3. Uji t

Uji t yaitu, pengujian secara parsial yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui pengujian ini dapat diketahui apakah beban kerja dan stres kerja secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kriteria penilaian sebagai berikut:

- Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$, berarti berpengaruh tidak signifikan.
- Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$, berarti berpengaruh signifikan.

Tabel 4. 35 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.928	1.419		6.999
	X1	.215	.048	.446	4.463
	X2	.265	.084	.314	3.143

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.35, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,215, nilai t hitung sebesar 4,463, dan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi tersebut $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Selanjutnya, variabel stres kerja memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,265 dengan nilai t hitung sebesar 3,143 dan nilai

signifikansi 0,002. Nilai signifikansi tersebut juga $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga dapat diterima. Selain itu, apabila dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta*, variabel beban kerja memiliki nilai beta sebesar 0,446, sedangkan stres kerja memiliki nilai beta sebesar 0,314. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan stres kerja, karena memiliki nilai beta yang lebih besar.

4.6 Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 68,314 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SPX Express Palembang DC. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima. Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,511. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 51,1% variasi kinerja karyawan PT SPX Express Palembang DC, dengan kategori kontribusi

sedang, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan serta stres kerja yang masih dapat dikelola dengan baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, dan produktif. Pada PT SPX Express Palembang DC, tingginya target penyortiran, pengemasan, dan pendistribusian paket menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, teliti, dan disiplin. Meskipun menghadapi beban kerja dan tekanan kerja yang cukup tinggi, karyawan tetap mampu bekerja sama, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, serta menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan, sehingga kinerja karyawan tetap terjaga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rhomadoni et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta stres kerja yang dapat dikelola dengan baik mampu meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut juga terlihat pada PT SPX Express Palembang DC, di mana beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

4.6.2. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t), variabel beban kerja memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,215, nilai t hitung sebesar 4,463, dan nilai signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SPX Express Palembang DC. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,215 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,446 menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel stres kerja yang memiliki nilai beta sebesar 0,314.

Menurut Budiasa (2021), beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kapasitas kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, variabel beban kerja diukur menggunakan tiga indikator, yaitu beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

1. Beban Waktu (*Time Load*)

Beban waktu merupakan kondisi yang berkaitan dengan ketersediaan waktu yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Budiasa (2021), beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan,

pelaksanaan, dan pemantauan tugas atau pekerjaan. Indikator ini menggambarkan tuntutan waktu yang harus dipenuhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus menjadi tanggung jawabnya. Pada PT SPX Express Palembang DC, karyawan dituntut untuk menyelesaikan proses penyortiran, pengemasan, dan pendistribusian paket sesuai target waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus mampu mengatur waktu kerja secara efektif agar seluruh pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.

2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*)

Beban usaha mental berkaitan dengan tingkat konsentrasi, ketelitian, serta kemampuan berpikir yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban usaha mental (*mental effort load*) menunjukkan banyaknya usaha mental yang diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan Budiasa (2021). Beban ini berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menggunakan konsentrasi dan pemikiran dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada PT SPX Express Palembang DC, karyawan dituntut memiliki konsentrasi yang tinggi dalam melakukan proses penyortiran paket, memastikan ketepatan alamat tujuan, serta meminimalkan terjadinya kesalahan selama proses operasional. Tingginya tuntutan tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih teliti sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif sesuai dengan standar operasional perusahaan.

3. Beban Tekanan Psikologis (*Psychological Stress Load*)

Beban tekanan psikologis merupakan tekanan emosional yang dirasakan karyawan akibat tanggung jawab pekerjaan, target yang harus dicapai, maupun

tuntutan pelayanan kepada pelanggan. Budiasa (2021) menyatakan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi yang dapat dirasakan dalam melaksanakan pekerjaan. Pada PT SPX Express Palembang DC, tingginya volume pengiriman paket setiap hari dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan. Namun demikian, karyawan mampu mengendalikan tekanan tersebut dengan tetap bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan saling bekerja sama sehingga target perusahaan dapat tercapai serta kinerja tetap optimal.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat dimaknai bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Arah hubungan positif tersebut lebih menggambarkan kondisi ketika tuntutan dan target pekerjaan menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan usaha dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam pelaksanaan pekerjaan di PT SPX Express Palembang DC, karyawan memiliki target pekerjaan yang harus dicapai dalam periode tertentu. Namun, apabila pada periode berjalan terdapat karyawan yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan, karyawan masih diberikan kesempatan untuk mengejar kekurangan pencapaian tersebut hingga akhir bulan. Adanya kesempatan untuk memenuhi kekurangan target tersebut membuat karyawan tetap memiliki dorongan untuk meningkatkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, mengatur waktu kerja, meningkatkan konsentrasi, serta berusaha mempertahankan ketelitian agar target yang belum tercapai dapat dipenuhi. Dengan demikian, target dan tuntutan pekerjaan yang

dirasakan sebagai beban kerja tidak secara langsung menyebabkan penurunan kinerja, tetapi dalam kondisi tertentu dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan usaha dan pencapaian kerjanya. Kondisi tersebut membantu menjelaskan mengapa secara statistik beban kerja dalam penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, pengaruh positif yang ditemukan lebih berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghadapi dan mengejar tuntutan target pekerjaan, bukan berarti peningkatan beban kerja tanpa batas akan selalu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wulandari, 2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan mampu meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut juga terlihat pada PT SPX Express Palembang DC, di mana beban kerja yang diberikan masih dapat dikelola dengan baik oleh karyawan sehingga memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

4.6.3. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t), variabel stres kerja memperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,265, nilai t hitung sebesar 3,143, dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan

bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT SPX Express Palembang DC. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,265 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,314 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak lebih dominan dibandingkan dengan beban kerja yang memiliki nilai beta sebesar 0,446.

Menurut Rachmawati et al. (2024), stres kerja adalah bentuk reaksi ketika terdapat ketidaksesuaian antara target kerja yang diberikan dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga dapat menimbulkan tekanan dalam bekerja. Stres kerja juga merupakan reaksi individu terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya, yang dapat berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, kepuasan kerja, maupun kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, variabel stres kerja diukur menggunakan tiga indikator, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu.

1. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan merupakan kondisi lingkungan kerja yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja karena kondisi fisik maupun sosial di tempat kerja menentukan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Rachmawati et al. (2024), faktor lingkungan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi stres kerja. Lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat stres kerja karena kondisi fisik dan sosial tempat kerja dapat menentukan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada PT SPX Express Palembang DC, aktivitas operasional yang padat, target pengiriman paket yang tinggi, serta tuntutan pelayanan yang cepat menjadi bagian dari lingkungan kerja yang harus dihadapi oleh setiap karyawan. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan tekanan kerja sehingga aktivitas operasional tetap berjalan dengan baik.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi dapat memicu stres kerja karena karyawan menghadapi tuntutan tugas yang berat, tekanan peran dalam menjalankan pekerjaan, serta kurangnya bantuan atau dukungan dari kelompok kerja ketika diperlukan, sehingga menciptakan tekanan fisik maupun psikologis dalam aktivitas kerja. Rachmawati et al. (2024) menyatakan bahwa faktor organisasi berkaitan dengan situasi pekerjaan yang dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan, seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, serta tuntutan pribadi dalam lingkungan kerja. Pada PT SPX Express Palembang DC, karyawan dituntut untuk menyelesaikan proses penyortiran, pengemasan, dan pendistribusian paket sesuai target perusahaan. Selain itu, setiap karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing sehingga harus bekerja secara cepat, teliti, dan disiplin. Meskipun tuntutan pekerjaan cukup tinggi, kerja sama antar pegawai serta pembagian tugas yang jelas membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

3. Faktor Individu

Faktor individu berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki setiap karyawan, seperti sifat, sikap, kepribadian, kondisi keluarga, dan kondisi ekonomi yang dapat

memengaruhi tingkat stres kerja. Faktor individu berkaitan dengan kondisi internal yang dimiliki masing-masing karyawan yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja (Rachmawati et al., 2024). Pada PT SPX Express Palembang DC, setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Meskipun memiliki kondisi pribadi yang berbeda, karyawan tetap mampu menjaga profesionalisme, bekerja sesuai standar operasional perusahaan, serta menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan, sehingga kinerja tetap terjaga.

Pada kondisi kerja di PT SPX Express Palembang DC, tekanan yang muncul akibat tuntutan target tidak selalu menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan adanya kesempatan bagi karyawan yang belum memenuhi target pekerjaan pada periode tertentu untuk mengejar kekurangan pencapaiannya hingga akhir bulan. Kesempatan tersebut dapat membantu karyawan mengelola tekanan yang dirasakan karena karyawan masih memiliki waktu untuk memperbaiki pencapaian dan memenuhi target yang telah ditetapkan. Tekanan terhadap pencapaian target dalam kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan fokus, menjaga kecepatan kerja, dan berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, arah hubungan positif pada variabel stres kerja dalam penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai tekanan kerja yang masih berada pada tingkat yang dapat dikelola oleh karyawan dan dapat menjadi dorongan untuk mencapai target, bukan sebagai kondisi stres yang berlebihan. Apabila tekanan tersebut sudah melebihi kemampuan karyawan untuk mengatasinya, maka secara teoritis

kondisi tersebut dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yanti, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang masih berada pada tingkat yang dapat dikelola dengan baik mampu meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi tersebut juga terlihat pada PT SPX Express Palembang DC, di mana tekanan yang berasal dari faktor lingkungan, faktor organisasi, maupun faktor individu masih dapat dikelola dengan baik sehingga memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT SPX Express Palembang DC, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi *linear* berganda yang diperoleh adalah $Y = 9,928 + 0,215X_1 + 0,265X_2$, yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik pengelolaan beban kerja dan semakin baik kemampuan karyawan dalam mengelola stres kerja, maka kinerja karyawan pada PT SPX Express Palembang DC akan semakin meningkat.
2. Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT SPX Express Palembang DC. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 68,314 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 51,1% variasi kinerja karyawan, dengan kategori kontribusi sedang, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh positif dalam penelitian ini bukan berarti peningkatan beban kerja dan

stres kerja yang semakin tinggi akan selalu meningkatkan kinerja, tetapi menunjukkan bahwa dalam kondisi kerja yang diteliti, tuntutan target masih dapat dikelola oleh karyawan dan adanya kesempatan mengejar kekurangan target sampai akhir bulan menjadi salah satu kondisi yang membantu karyawan mempertahankan pencapaian kinerjanya.

3. Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT SPX Express Palembang DC. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,463 dan nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Koefisien regresi sebesar 0,215 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,215 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,446 menunjukkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima.
4. Stres Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT SPX Express Palembang DC. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,143 dan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Koefisien regresi sebesar 0,265 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,265 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi berbagai pihak terkait, sebagai berikut:

5.2.1. Saran bagi PT SPX Express Palembang DC

1. Mengoptimalkan Pengelolaan Beban Kerja

Mengingat beban kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,446), perusahaan disarankan untuk terus melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional sesuai dengan kemampuan karyawan. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian target kerja, jumlah paket yang ditangani, serta pembagian tugas agar beban kerja tetap seimbang sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan mempertahankan kinerja karyawan.

2. Mengelola Stres Kerja secara Efektif

Meskipun stres kerja dalam penelitian ini memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu mengelola tingkat stres agar tidak berkembang menjadi stres yang berlebihan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, memberikan dukungan kerja yang memadai, melakukan evaluasi terhadap target kerja secara

berkala, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.

3. Mempertahankan dan Meningkatkan Kinerja Karyawan

Perusahaan diharapkan terus mempertahankan budaya kerja yang disiplin, meningkatkan kerja sama antarkaryawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Langkah tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dan menjaga kualitas pelayanan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

5.2.2. Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya mampu menjelaskan 51,1% variasi kinerja karyawan melalui variabel beban kerja dan stres kerja, sedangkan 48,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan budaya organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muin. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Literasi Nusantara Abadi.
- Adi Ahdiat. (2025, November). *E-Commerce Sumbang 72% Ekonomi Digital Indonesia pada 2025*.
- Admitad. (2026). *Pasar E-Commerce Indonesia catat lonjakan transaksi di awal 2026*. <https://www.indotelko.com/read/1782136887/pasar-e-commerce-indonesia-catat-lonjakan-transaksi-di-awal-2026>
- Agnes Z Yonatan. (2025). *Nilai Transaksi E-Commerce Indonesia Capai Rp487 Triliun pada 2024*. GoodStats. <https://goodstats.id/article/nilai-transaksi-e-commerce-indonesia-capai-rp487-triliun-pada-2024-Vqv7l>
- Agnes Z. Yonatan. (2025, October). *Simak Frekuensi Transaksi E-Commerce Indonesia 2025*. <https://data.goodstats.id/statistic/simak-frekuensi-transaksi-e-commerce-indonesia-2025-2LaOa>
- Amalya, Harahap, & Effendi. (2026, October). *Laporan Bagian dan Tugas Divisi Karyawan PT SPX Express Palembang DC*
- Anggraini, N., & Sanjaya, V. F. (2021). *Pengaruh Faktor Lingkungan dan Strategi Pemasaran Terhadap Kinerja Pemasaran pada UMKM di Lampung Barat*.
- Annisa Rendanianti. (2026, June 4). *E-Commerce yang Paling Sering Diakses Pegguna Internet Indonesia*. <https://data.goodstats.id/statistic/shopee-jadi-platform-belanja-online-yang-paling-sering-diakses-publik-ri-2026-ILqMn>
- APJII. (2026). *Survei Internet APJII 2026*. <https://survei.apjii.or.id/>
- Asmiranda, A., Harahap, L., Mario, A., & Yani, R. A. (2025). Comparative Analysis Of Women's Leadership Styles On Employee Performance At PT. Zafa Mulia Mandiri And The Women's Solidarity Institute. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(4), 743–748.
- Aula Yanti. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Best Skip Hotel Palembang [Manajemen]*. Universitas IBA.
- Azhari, T. R., & Suparno, A. (2024). *Analisis Beban Kerja Mental di DInisi OPJ Pada Perusahaan Jasa Telekomunikasi dengan NASA-TLX*.

- Azizah, I. F. (2026). *Analisis Kinerja Berdasarkan Faktor Individu, Faktor Psikologi, dan Faktor Organisasi Pada Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Widodaren*. Universitas PGRI.
- Basri, A., Lily,), Harahap, R., & Effendi, R. Y. (2025). Comparative Analysis Of Workload On Employee Performance At Pt Dinamik Putra Perkasa Palembang And CV Honda Lestari Analisi Komparasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dinamik Putra Perkasa Palembang Dan CV Honda Lestari. In *Jurnal Fokus Manajemen* (Vol. 5, Number 3).
- Eni Mahawati, Ika Yuniwati, & Rolyana Ferinia. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Fiko Farl, Fara Dina, & Tegowati. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Barokah Jaya di Kabupaten Banyuasin. In *Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* (Vol. 3, Number 6).
- Hidayat, R. A., & Basyari, A. S. (2024). *Pengukuran Beban Kerja Mental Mahasiswa Pekerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik Menggunakan Metode NASA-TLXh*.
- I Komang Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada.
- Ida Ayu Rachmawati, Fiko Farlis, Fara Dina, & Tegowati. (2024). *Manajemen Konflik & Stres Kerja*. Eureka Media Aksara.
- Imam Machali. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Indah Safitri. (2022). *Pengaruh beban kerja, tekanan waktu, dan kelelahan emosional terhadap work life balance pada wanita karir*.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif*. Penerbit Lakeisha.
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, S. A., Amien, N. N., Naruliza, E., Noya, R. S., Patty, M. R., Bindas, A., Salfitri, M., Ijan, M. C., & Waileruny, H. T. (2025). *Metode Penelitian Manajemen*. MEGA PRESS NUSANTARA.
- Maheswaril, S. Z., Mufida, N. R., Haqq, W. S., & Arfinanti, N. (2024). *Peran manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi TPACK*.

- Mardikaningsih, R., Darmawan, D., Rahmah, K., & Masnawati, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan, Penelitian, Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 17–26.
- Mufida, R. Z. (2024). *Hubungan Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja (Studi Kasus: pada PT. Bumi Persada Karya)*. Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Nabilah Muhamad. (2025). *E-Commerce yang Sering Diakses Masyarakat Indonesia pada 2025*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/infografik/2025/08/19/e-commerce-yang-sering-diakses-masyarakat-indonesia-pada-2025>
- Nopitasari, H. (2021). *Pengaruh Faktor Individu, Faktor Organisasi, dan Faktor Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi TAKAFUL Kota Bengkulu*. Institut Agama Islam Negeri.
- Putri Wulandari. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di BPS Kota Palembang [Manajemen]*. Universitas IBA.
- Resista Vikalina, Agung Pujianto, Awin Mulyati, Renatalia Fika, Reza Ronaldo, Heru Kreshna Reza, Edward Ngii, Franciscus Dwikotjo, Suharni, & Laila Ulfa. (2022). *Ragam Penelitian Dengan SPSS*. Tahta Media Group.
- Rikky Iraawan, Naruliza, E., & Mario, A. (2025). The Effect Of Human Resource Development On People And Organizational Culture On Employee Performance At Wyndham Opi Hotel Palembang. In *Jurnal Fokus Manajemen* (Vol. 5, Number 3).
- Rumayanto, T., & Sanusi, S. N. (2023). *Merancang Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif Untuk Melihat Perkembangan Organisasi*.
- Sahir, S. H. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*. PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sari, D. P., & Sari, S. Y. (2021). *Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian*.
- Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Saba Jaya Publisher.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., & Mahriani, E. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widna Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Suhada, Mafra, N. U., Sari, K. R., & Arriyanto, M. N. (2024). *Pengaruh Perilaku Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang*.
- Syarifuddin, & Ibnu Al Saudi. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan SPSS*. Bobby Digital Center.
- Turesih. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Konflik Peran Terhadap Keouasa Kerja Pada Wanita Pekerja*. STEI.
- Urbach, N., Naruliza, E., Mario, A., & Yani, R. A. (2025). The Effect of Job Specifications and Training on the Performance of Employees at the Education Office of Palembang City. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 4(2), 589–596.
- Verawati, D. M., Achsa, A., Atmaja, H. E., Rahmawati, S. N., & Ikhwan, K. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Pustaka Rumah Cinta.
- Yahya, A. S., Outang, N., Faitmah, Y., & Tajudin, A. (2022). *Kuantitas dan Kualitas Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Kupang*.
- Yang, M. D. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Ekonomi Dan Bisnis*, 11.
- Yani, R. A., Mario, A., Ermeila, S., & Andaryani, S. (2025). Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedamaian Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(4), 750–761.
- Yani, R. A., Nirma Rosalia, Fiansi, Raissa Arham Delyuzar, Edah Jubaedah, Dian Anita, Agustinus Sihombing, Nining Latianingsih, Hertya Andriani, Astriyani Sandya Paramita, Rasty Yulia, Evie Farida Juliartha Hotmaida Rismauli, Prisilia Talakua, & Yoana Nurul Asri. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit Qriset Indonesia.

LAMPIRAN

Lampran 1 Wawancara Awal

No.	Rumusan/Topik	Indikator	Pertanyaan
1.	Gambaran umum pekerjaan	Kondisi pekerjaan	Bagaimana kondisi pekerjaan karyawan di PT SPX Express Palembang DC sehari-hari?
			Apa saja pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh karyawan di sini?
			Bagaimana kondisi pekerjaan ketika jumlah pekerjaan sedang meningkat?
2.	Struktur organisasi	Struktur dan pembagian tugas	Bagaimana pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya?
			Apakah dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari terdapat target yang harus dicapai oleh karyawan?
			Bagaimana struktur organisasi yang ada di PT SPX Express Palembang DC?
			Apakah peningkatan jumlah paket biasanya diikuti dengan penambahan jumlah karyawan atau pembagian tugas yang sesuai?
3.	Kesulitan pekerjaan	Beban kerja	Apakah karyawan biasanya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan?
			Bagaimana kondisi karyawan ketika pekerjaan yang harus diselesaikan cukup banyak dalam waktu yang terbatas?
			Apakah pekerjaan yang dilakukan sehari-hari dapat menimbulkan rasa lelah atau tekanan bagi karyawan?
			Menurut anda, apa saja hal yang biasanya menjadi kendala karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya?
4.			Apakah kondisi pekerjaan dan tekanan yang dihadapi karyawan pernah menyebabkan terjadinya kesalahan

	Kinerja karyawan	Hasil kerja	dalam proses kerja atau hasil pekerjaan?
			Bagaimana pengaruh kondisi pekerjaan tersebut terhadap hasil kerja atau kinerja karyawan?
			Apakah seluruh karyawan selalu mencapai target bulanan yang sudah ditentukan dan bagaimana cara mereka mencapai hal itu?

Lampiran 2 Daftar Pertanyaan

A. Daftar Pernyataan untuk Variabel Beban Kerja (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diberikan.					
2	Target pekerjaan yang diberikan masih dapat saya capai.					
3	Saya memiliki pola kerja yang membantu menyelesaikan tugas.					
4	Rutinitas kerja memudahkan saya dalam bekerja.					
5	Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu.					
7	Lingkungan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Kondisi tempat kerja membuat saya nyaman bekerja.					
9	Sistem kerja yang diterapkan dapat saya jalani dengan baik.					
10	Waktu istirahat yang diberikan sudah cukup.					

B. Daftar Pernyataan untuk Variabel Stres Kerja (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Lingkungan kerja membuat saya tetap nyaman dalam bekerja.					
2	Hubungan kerja membantu saya menjalankan pekerjaan.					
3	Tuntutan pekerjaan masih dapat saya jalani.					
4	Saya mendapatkan dukungan saat menghadapi pekerjaan.					
5	Saya mampu mengendalikan diri saat bekerja.					
6	Kondisi pribadi saya tidak mengganggu pekerjaan.					

C. Daftar Pernyataan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
3	Saya bekerja dengan teliti dalam menyelesaikan tugas.					
4	Saya dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.					
5	Saya menjalankan pekerjaan sesuai tanggung jawab.					
6	Saya mematuhi aturan kerja yang berlaku.					

Lampiran 3 Data Jawaban Pertanyaan Variabel Komunikasi Internal (X1)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL X1
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	2	3	5	5	5	4	5	5	41
4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	39
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	44
4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	38

5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	33
5	5	5	4	5	4	1	3	3	2	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	43
4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	38
3	4	3	5	2	4	5	2	4	3	35
3	3	4	5	3	3	3	5	4	5	38
4	4	3	3	4	3	2	4	2	4	33
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	34
4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	33
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46

5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	44
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	46
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46

4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
3	4	3	5	5	3	3	4	4	3	37
3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	41
4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	41
4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	42
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45

5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46

4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44

Lampiran 4 Data Jawaban Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X2)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL X2
5	4	5	4	5	4	27
4	4	3	3	5	5	24
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	3	3	3	21
3	4	4	3	4	3	21
4	4	4	4	4	5	25
3	3	3	3	3	3	18
5	4	3	3	4	5	24
3	4	3	4	4	4	22
5	5	4	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24

3	4	3	3	4	5	22
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	4	22
3	4	4	3	4	4	22
4	5	4	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	5	5	23
4	4	3	3	5	2	21
4	5	3	3	4	4	23
3	4	3	3	4	3	20
4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	5	5	5	29
5	5	3	4	4	5	26
4	5	3	3	3	5	23
2	5	4	3	5	4	23
2	3	4	4	4	4	21
3	4	3	4	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	4	3	20
3	5	4	5	4	4	25
1	1	1	1	1	1	6
5	4	5	4	5	5	28
4	5	4	5	5	4	27
4	5	4	4	5	4	26

5	5	4	5	4	4	27
5	5	4	5	4	5	28
5	5	4	5	4	5	28
4	5	4	5	5	4	27
5	4	5	5	4	5	28
4	5	4	5	5	4	27
4	5	4	5	4	4	26
4	5	4	5	5	4	27
5	5	4	5	4	5	28
5	4	5	4	5	5	28
4	5	4	5	5	4	27
4	4	5	4	5	5	27
4	5	4	4	5	4	26
5	5	4	5	4	4	27
5	5	3	5	4	5	27
5	4	5	5	4	5	28
4	5	4	5	4	5	27
4	5	5	4	5	4	27
4	5	5	4	5	4	27
5	4	5	5	4	5	28
4	5	4	5	5	4	27
5	5	4	5	4	5	28
4	5	5	4	5	4	27
4	5	4	4	5	4	26
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	4	4	4	26

5	4	5	4	4	5	27
4	5	4	5	5	4	27
5	4	5	4	5	5	28
5	5	4	5	4	5	28
4	5	4	5	5	4	27
5	5	4	5	4	5	28
4	5	4	5	5	5	28
3	4	5	5	4	4	25
5	4	4	5	4	5	27
5	4	4	3	5	5	26
4	5	5	4	5	5	28
4	5	5	5	5	4	28
4	5	4	5	4	5	27
5	4	5	5	5	4	28
5	5	5	5	4	4	28
4	4	5	4	4	5	26
4	5	5	4	5	4	27
5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	4	28
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	4	28

5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	5	27
5	4	5	4	5	4	27
5	5	4	5	5	4	28
5	4	5	5	4	5	28
5	4	4	5	4	5	27
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	5	5	5	27
5	4	4	5	5	4	27
5	5	4	4	5	5	28
5	4	5	4	5	4	27
5	4	5	5	4	5	28
4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	5	5	5	28
4	4	5	4	5	4	26
5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	5	28
5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	4	5	5	26
4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	4	4	25

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	4	26
5	4	4	5	5	5	28
5	4	4	4	4	5	26
5	4	5	5	4	4	27
4	5	5	5	5	4	28
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	4	27
4	4	5	4	5	4	26
4	5	5	4	4	5	27
5	4	4	5	4	5	27

Lampiran 5 Data Jawaban Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL Y
5	4	5	4	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
5	4	5	5	5	4	28
3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	3	3	3	22
4	4	5	4	4	5	26
5	5	5	4	5	5	29

4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	4	22
4	3	4	4	4	4	23
5	5	4	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	5	26
4	4	5	4	4	4	25
4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	5	5	5	27
4	4	3	4	4	4	23
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	5	5	26
2	2	4	5	3	5	21
4	5	3	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24
1	1	1	1	1	1	6

4	5	4	4	5	4	26
5	4	4	5	4	5	27
5	5	4	5	4	4	27
5	4	5	5	4	5	28
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	4	5	5	28
5	4	4	5	4	5	27
4	5	4	4	5	4	26
5	4	5	5	4	5	28
5	4	5	5	4	5	28
5	4	4	5	4	5	27
5	4	5	4	4	5	27
4	5	4	5	5	4	27
5	4	4	5	4	5	27
4	5	4	4	5	4	26
5	5	4	5	4	4	27
5	4	5	5	4	5	28
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	4	4	5	27
4	5	4	5	5	4	27
4	5	4	5	5	4	27
4	5	5	4	5	4	27
5	4	4	5	4	5	27
5	4	5	4	4	5	27
5	5	4	5	5	4	28

5	5	4	5	4	4	27
4	5	4	4	5	4	26
4	5	5	4	5	4	27
4	5	5	4	5	4	27
5	4	5	5	4	5	28
4	5	4	5	5	4	27
5	4	5	4	4	5	27
5	4	5	5	4	5	28
5	4	4	4	5	5	27
4	5	4	4	4	5	26
4	4	4	5	5	4	26
3	4	4	5	4	5	25
5	4	4	5	4	5	27
5	5	4	5	5	5	29
4	4	4	4	5	4	25
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	5	5	4	26
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	5	5	4	28
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26

4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	4	4	4	26
5	5	4	4	4	5	27
5	5	4	4	5	4	27
5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	4	4	5	27
5	4	4	5	5	5	28
4	5	5	5	4	5	28
5	4	4	4	5	5	27
4	5	5	4	4	4	26
5	5	4	5	5	5	29
5	4	4	5	5	4	27
4	4	4	4	5	4	25
5	4	5	4	4	5	27
4	5	5	5	4	5	28
4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	4	4	5	26
4	4	5	4	5	4	26
4	4	5	4	4	5	26
5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	5	4	27

4	4	4	5	5	4	26
4	5	5	4	4	5	27
5	4	4	4	4	5	26
5	4	4	5	5	4	27
5	5	4	4	4	5	27
5	4	4	4	5	4	26
4	4	5	4	5	4	26
4	5	4	5	4	4	26
4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	4	4	4	26
5	5	4	4	4	5	27
5	5	5	4	4	5	28
5	4	5	4	4	4	26
4	4	5	4	5	4	26
4	5	4	5	4	5	27

Lampiran 6 Output SPSS Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

		Correlations										
		X1_P1	X1_P2	X1_P3	X1_P4	X1_P5	X1_P6	X1_P7	X1_P8	X1_P9	X1_P10	TOTAL_X1
X1_P1	Pearson Correlation	1	.525**	.411**	.523**	.312**	.565**	.524**	.602**	.262**	.309**	.706**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1_P2	Pearson Correlation	.525**	1	.476**	.453**	.314**	.530**	.404**	.516**	.448**	.478**	.724**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1_P3	Pearson Correlation	.411**	.476**	1	.394**	.502**	.490**	.289**	.431**	.638**	.403**	.713**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1_P4	Pearson Correlation	.523**	.453**	.394**	1	.346**	.403**	.494**	.449**	.501**	.237**	.675**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.007	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1_P5	Pearson Correlation	.312**	.314**	.502**	.346**	1	.332**	.233**	.273**	.591**	.307**	.592**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.008	.002	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1_P6	Pearson Correlation	.565**	.530**	.490**	.403**	.332**	1	.625**	.632**	.448**	.350**	.763**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1_P7	Pearson Correlation	.524**	.404**	.289**	.494**	.233**	.625**	1	.549**	.442**	.498**	.728**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.008	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1_P8	Pearson Correlation	.602**	.516**	.431**	.449**	.273**	.632**	.549**	1	.318**	.437**	.737**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1_P9	Pearson Correlation	.262**	.448**	.638**	.501**	.591**	.448**	.442**	.318**	1	.577**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
X1_P10	Pearson Correlation	.309**	.478**	.403**	.237**	.307**	.350**	.498**	.437**	.577**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.007	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.706**	.724**	.713**	.675**	.592**	.763**	.728**	.737**	.747**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7 Output SPSS Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

		Correlations						
		X2_P1	X2_P2	X2_P3	X2_P4	X2_P5	X2_P6	TOTAL_X2
X2_P1	Pearson Correlation	1	.342**	.396**	.535**	.301**	.590**	.761**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
X2_P2	Pearson Correlation	.342**	1	.258**	.536**	.463**	.362**	.678**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.003	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
X2_P3	Pearson Correlation	.396**	.258**	1	.462**	.451**	.318**	.678**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
X2_P4	Pearson Correlation	.535**	.536**	.462**	1	.324**	.433**	.785**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
X2_P5	Pearson Correlation	.301**	.463**	.451**	.324**	1	.282**	.643**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
X2_P6	Pearson Correlation	.590**	.362**	.318**	.433**	.282**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.001		<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.761**	.678**	.678**	.785**	.643**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	130	130	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8 Output SPSS Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.413**	.470**	.369**	.383**	.567**	.762**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
Y2	Pearson Correlation	.413**	1	.336**	.356**	.483**	.267**	.674**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
Y3	Pearson Correlation	.470**	.336**	1	.329**	.350**	.532**	.711**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
Y4	Pearson Correlation	.369**	.356**	.329**	1	.397**	.447**	.683**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
Y5	Pearson Correlation	.383**	.483**	.350**	.397**	1	.274**	.679**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		.002	<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
Y6	Pearson Correlation	.567**	.267**	.532**	.447**	.274**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001	.002		<.001
	N	130	130	130	130	130	130	130
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.762**	.674**	.711**	.683**	.679**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	130	130	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9 Output SPSS Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Case Processing Summary				Reliability Statistics		
		N	%			
Cases	Valid	130	100.0	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
	Excluded ^a	0	.0			
	Total	130	100.0			
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				.887	.887	10

Lampiran 10 Output SPSS Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)

Case Processing Summary				Reliability Statistics		
		N	%	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cases	Valid	130	100.0			
	Excluded ^a	0	.0			
	Total	130	100.0			
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				.803	.802	6

Lampiran 11 Output SPSS Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Case Processing Summary				Reliability Statistics		
		N	%	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cases	Valid	130	100.0			
	Excluded ^a	0	.0			
	Total	130	100.0			
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				.799	.799	6

Lampiran 12 Output SPSS Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000
	Std. Deviation			1.30842106
Most Extreme Differences	Absolute			.073
	Positive			.040
	Negative			-.073
Test Statistic				.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.086
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.			.090
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.082
		Upper Bound		.097

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Lampiran 13 Output SPSS Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.928	1.419		6.999	<.001		
	X1	.215	.048	.446	4.463	<.001	.380	2.633
	X2	.265	.084	.314	3.143	.002	.380	2.633

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 14 Output SPSS Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.999	.874		2.287	.024
	X1	-.006	.030	-.031	-.216	.829
	X2	-.026	.052	-.073	-.509	.612

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 15 Output SPSS Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.587	2	118.794	68.314	<.001 ^b
	Residual	220.844	127	1.739		
	Total	458.431	129			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 16 Output SPSS Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.928	1.419		6.999	<.001
	X1	.215	.048	.446	4.463	<.001
	X2	.265	.084	.314	3.143	.002

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 17 Output Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.511	1.319

a. Predictors: (Constant), X2, X1