

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gratama Finance Cabang Kota Pematangsiantar

Diana Florenta Butar-Butar¹, Anju Bherna D. Nainggolan², Ruth Valentina Br Sembiring³,
Desmarlyantoni Damanik⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Efarina

ARTICLE INFO	ABSTRAK
Article history: Received Aug 02, 2025 Revised Aug 18, 2025 Accepted Aug 25, 2025	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 31 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil $t_{hitung} 7,471 > t_{tabel} 2,045$, dan secara signifikan $0,000 < 0,050$. Stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil $t_{hitung} 5,132 > t_{tabel} 2,045$, dan secara signifikan $0,000 > 0,050$. Selanjutnya beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar. Hal ini dikarenakan hasil sig sebesar $0,000 < 0,050$ dan untuk $F_{hitung} 39,543 > F_{tabel} 3,33$.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Diana Florenta Butar-Butar,
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Efarina,
Jl. Pendeta J. Wismar Saragih No. 72-74, Bane, Pematangsiantar Sumatera Utara. Indonesia 21143
Email: dianaflorentabutarbutar@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Setiap industri memiliki banyak persaingan di era globalisasi ini. Memberikan pinjaman untuk membiayai barang modal merupakan fungsi utama dari pelaku usaha pembiayaan yang merupakan entitas keuangan non bank. Untuk berhasil di pasar, setiap bisnis harus mampu beroperasi lebih produktif dan efisien.

Kemampuan perusahaan untuk mengelola berbagai sumber dayanya dan salah satunya yang paling penting adalah sumber daya manusia mampu menentukan tingkat keberhasilan perusahaan itu sendiri. Setiap sumber daya perusahaan mempunyai SDM yang terikat sebagai unsur penentu eksistensi dan kontribusi dalam membantu mencapai tujuan perusahaan dengan sukses dan efisien.

Mengingat betapa seringnya para ahli, pebisnis, dan praktisi memperdebatkannya, manajemen sumber daya manusia bahkan muncul sebagai subjek yang menarik dalam seminar, penelitian, dan perbincangan sumber daya manusia

Setiap bisnis ingin mencapai pertumbuhan yang diharapkan. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus tumbuh dan berkembang dengan menerapkan berbagai strategi yang diatur dalam program peningkatan kinerja karyawan dimana sebuah bisnis harus mendorong dan membantu para pekerjanya agar meningkatkan potensinya secara maksimal. Meningkatkan sumber daya manusia untuk memahami dan menyesuaikan diri terhadap sekitar yang terus berubah adalah cara agar SDM dapat menjadi sumber yang unggul.

Gagasan tentang perusahaan yaitu tentang dimana setiap orang harus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut pernyataan tersebut, agar suatu bisnis dapat bersaing dengan lingkungannya, ia harus terus-menerus belajar dengan memperhatikan lingkungan, memahami informasi, mewaspadaai kemajuan teknis, membuat penilaian, dan perencanaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja setiap karyawan perlu ditingkatkan. Memiliki pemahaman terhadap kerangka standar yang telah ditetapkan, kualifikasi kompetensi, dan target yang ditetapkan akan membantu mencapai tujuan.

Kinerja adalah pencapaian seorang individu yang merasa puas dengan tugas yang diberikan kepadanya. Salah satu elemen yang mungkin berdampak pada keberhasilan bisnis adalah kinerja karyawan. Perilaku nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai hasil pencapaian pekerjaannya sesuai dengan posisinya dalam organisasi disebut dengan kinerja.

Setiap pelaku usaha tentu berharap agar para pekerjanya memiliki prestasi dan keterampilan yang memadai. Hasilnya, kinerjanya dapat digunakan sebagai informasi untuk menilai organisasi. Melakukan tinjauan kinerja staf sangat penting bagi bisnis, agar para pegawai semakin berpengetahuan dan profesional dalam menjalankan serangkaian tugas yang diberikan.

Defenisi lain kinerja adalah sebagai perpaduan antara kompetensi (cara yang digunakan seseorang untuk mencapai tujuannya) dan hasil kerja (apa yang harus dilakukan). Permintaan akan pemimpin meningkat seiring dengan besarnya perusahaan dan kompleksitas permasalahannya. Ketika atasan membiarkan stafnya mengejar tujuan mereka sendiri, bisnis menjadi tidak efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan tindakan individu ketika mampu menyelesaikan tanggung jawab utama yang diberikan kepadanya. Pemenuhan kewajiban dan tanggung jawab tersebut memerlukan kepemilikan yang utuh dan totalitas serta merupakan representasi dari potensi dan kemampuan seseorang. Oleh karena itu, kinerja seseorang muncul sebagai adanya tugas atau pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan posisinya.

Ungkapan "beban kerja" pertama kali muncul pada tahun 1970an. Beban kerja merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena merupakan salah satu elemen yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Karena banyaknya definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka terdapat beberapa definisi tentang beban kerja.

Menurut Vanchapo (2020), Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Gagasan tentang beban kerja diawali dari terbatasnya kemampuan mencerna informasi. Karyawan seharusnya dapat menyelesaikan tugas pada tingkat tertentu ketika diberikan. Beban kerja merupakan besarnya tanggung jawab karyawan berdasarkan sifat pekerjaannya dan tekanan yang dihadapi untuk menyelesaikannya. Beban kerja, kemudian, adalah proses yang dilalui seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau kumpulan tugas dalam tenggat waktu yang diberikan dan dalam keadaan normal.

Selanjutnya yaitu stress adalah aspek kehidupan yang tidak dapat dihindari, stress dapat dialami oleh siapapun dan kapanpun. Jika karyawan tidak mampu memenuhi kebutuhannya, maka akan lebih mudah bagi mereka untuk merasa stress. Pada hakikatnya sumber segala bentuk stres adalah kekuatan yang dimiliki oleh individu itu sendiri. Kecemasan, konflik, dan frustrasi merupakan tiga bentuk utama stress dan diakibatkan oleh kurangnya kemampuan untuk mengatasi kesulitan. Karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya akan meninggalkan perusahaan karena kinerjanya akan terpengaruh.

Stress adalah suatu kondisi yang timbul ketika terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan tugas yang dilaksanakan. PT. Gratama Finance merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. Dan juga merupakan perusahaan dalam kelompok perusahaan yang mencakup usaha sektor lain.

Penulis mengidentifikasi permasalahan yang sering terjadi di perusahaan -perusahaan yaitu masih banyak pegawai yang melakukan kerja lembur yang tidak efisien. Ditemui juga banyaknya karyawan yang mengalami stres akibat kritik atasan terkait pekerjaannya dan bekerja di luar jam kerja, sehingga mengakibatkan hasil yang diberikan pekerja tidak sejalan dengan harapan perusahaan.

Pembagian tugas tidak selaras dengan jabatan yang diemban pegawai, dan tidak sejalan dengan jadwal kerja. Fenomena ini terjadi di bidang administrasi yang dituntut untuk mengelola pekerjaan sesuai dengan alokasi waktu.

Begitu pula yang terjadi di departemen pemasaran, yang harus mencapai tujuan tetapi gagal mencapainya, bagian penagihan juga gagal memenuhi harapan karena klien kesulitan melakukan pembayaran selama periode penetapan target perusahaan dan mereka harus bekerja di luar jam kerja reguler. Oleh karena itu, kinerja karyawan buruk, terlihat dari hasil pekerjaannya yang jauh dari harapan perusahaan.

Adapun yang menjadi rumusan masalah untuk dipecahkan dalam penelitian ini yaitu: "Bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gratama Finance Cabang Kota Pematangsiantar?"

Dilakukannya penelitian ini dengan dilatarbelakangi oleh masalah yang diangkat sebelumnya sehingga tujuannya yaitu: "Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan secara bersama-sama antara Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gratama Finance Cabang Kota Pematangsiantar".

Mengenai manfaat penelitian ini diidentifikasi ke dalam 3 hal. diantaranya: 1. Bagi Objek Penelitian: Memberikan masukan bagi pemangku kepentingan dari permasalahan yang dibahas yaitu berkaitan dengan kinerja sehingga dapat dijadikan masukan di masa datang. 2. Bagi pihak lain: Hasil yang diberikan kiranya dapat menjadi pembandingan bahkan referensi penelitian di masa depan. 3. Bagi Peneliti: a. Peningkatan pemahaman dari hasil penelitian terkait variabel yang diuji dalam penelitian ini. b. Sebagai syarat akademik untuk menyelesaikan pendidikan program sarjana.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metodologi eksplanatori dan deskriptif. Pengukuran variabel-variabel yang terhubung merupakan tujuan penelitian kuantitatif. Metode eksplanatori menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti, sedangkan pendekatan deskriptif menggambarkan kejadian-kejadian yang terjadi di lapangan. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan filosofi positif dan digunakan untuk mempelajari populasi atau kelompok tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan memanfaatkan analisis data statistik atau kuantitatif untuk menyebarkan bias. Signifikansi pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini terletak pada kemampuannya dalam menjelaskan secara tepat seberapa besar pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gratama Finance cabang Pematangsiantar.

Lokasi dan waktu dianggap sebagai sumber data. Karena data yang akan dicari peneliti sesuai dengan fokus yang telah ditentukan, maka pemilihan lokasi penelitian sangatlah penting. Penelitian ini dilakukan di PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar yang berlokasi di Jalan Sangnawuluh No. 46, Tanah A 45 Pematangsiantar. Penelitian berlangsung selama dua bulan, dimulai pada bulan Juli sampai Agustus. Waktu penelitian ini dipilih untuk memastikan peneliti mempunyai waktu yang cukup untuk melakukan pengumpulan data, analisis data, dan penulisan laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti yaitu karyawan PT. Gratama finance Cabang Kota Pematangsiantar. Populasi ini dipilih karena karyawan di perusahaan ini dianggap memiliki pengalaman dan pandangan yang relevan terkait implementasi keseimbangan kerja di tempat kerja mereka. Sampel yang dipilih yaitu

teknik purposive sampling. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti memilih partisipan penelitian yang dianggap memiliki pengetahuan paling komprehensif dan relevan mengenai topik penelitian. Dalam penelitian ini, 31 karyawan dijadikan sebagai sampel.

Tabel 1. Data Jumlah Sample

No	Bagian	Jumlah
1	Administrasi	6
2	Marketing	17
3	Responden Kolektor	6
4	Security	2
	Jumlah	31

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survei dengan instrumen kuesioner. Kuesioner dipilih karena dapat mengumpulkan informasi dari responden dalam jumlah besar dalam rentang waktu yang relatif singkat dan hemat biaya (Sekaran & Bougie, 2020). Kuesioner dimaksudkan untuk meningkatkan persepsi karyawan. Kuisisioner ini dirancang dengan hati-hati untuk memastikan pertanyaan yang diajukan relevan dan mencerminkan tujuan penelitian. Kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan data melalui cara menyampaikan maupun menyebarkan serangkaian pertanyaan kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh jawaban dari pertanyaan tersebut. Keseluruhan pertanyaan ini bersifat tertutup, dimana peneliti menentukan alternatif jawaban kepada responden.

Aspek Pengukuran

Aspek pengukuran mencakup variabel independen dan dependen. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner bersifat tertutup, artinya setiap pertanyaan mempunyai beberapa kemungkinan jawaban bagi responden. Responden sebagai sampel diberikan kuesioner yang bertujuan untuk mengumpulkan data untuk keseluruhan variabel. Skala Likert akan dipakai dalam mengukur setiap variabel:

Tabel 2. Skala Lickert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022:93)

Perolehan Data

Perolehan data dilakukan melalui distribusi kuisisioner kepada karyawan di PT. Gratama Finance Cabang Kota Pematangsiantar. Proses distribusi dilakukan secara langsung dan melalui platform daring untuk mengakomodasi keterbatasan waktu dan jarak. Peneliti juga memastikan bahwa responden yang dipilih merupakan karyawan dengan masa kerja minimal satu tahun guna memastikan keakuratan data. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan software statistik untuk memudahkan analisis dan interpretasi. Sebelum analisis, peneliti melakukan pengujian untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi diperoleh melalui review oleh ahli dalam bidang manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa semua item dalam kuisisioner relevan dengan konsep yang diukur. Validitas konstruk diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori untuk memastikan bahwa item-item dalam kuisisioner memuat dimensi yang sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel. Menurut Hair et al Kriteria Pengambilan Keputusan Uji Reliabilitas:

- Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6, maka instrumen dianggap reliabel.
- Jika nilai Cronbach's Alpha < 0.6, maka instrumen dianggap tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear

Pengaruh antara variabel independen dan dependen dipastikan dengan menggunakan uji regresi. Menurut Sugiyono (2022), regresi yang dipakai adalah dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen

b₀ = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien garis regresi

X₁, X₂ = Variabel independent

e = error

Koefisien Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi (R²) adalah untuk mengukur seberapa baik model dapat memperhitungkan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2020). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu.

Uji Parsial

Pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen dipastikan dengan menggunakan uji parsial. Menurut Ghozali (2020), uji parsial adalah metode penting dalam analisis regresi untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independent. Uji parsial dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah kinerja karyawan (Y) pada PT. Gratama Finance Cabang Kota Pematangsiantar dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja (X). Uji parsial dilakukan menggunakan software statistik SPSS versi 25. Jika nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H₀ diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan.

Uji Simultan

Menurut Ghozali (2020), pengujian hipotesis secara simultan memverifikasi apakah setiap variabel independen dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), peneliti menggunakan uji F. Berikut kriteria pengujiannya:

- 1) H₀ diterima dan H_a ditolak jika F_{hitung} ≤ F_{tabel} pada α = 5 %.
- 2) H₀ ditolak dan H_a diterima jika F_{hitung} ≥ F_{tabel} pada α = 5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejak didirikan, PT. Gratama Finance Indonesia, sebuah bisnis yang bergerak di bidang jasa keuangan, telah mengalami beberapa perubahan signifikan. PT Aspac Utama Multifinance adalah nama asli perusahaan ini ketika didirikan pada tanggal 14 November 1992. Pada tahun 2001, perusahaan ini berganti nama menjadi PT Anugerah Utama Multifinance sebagai bagian dari strategi strategis untuk meningkatkan posisinya di industri pembiayaan nasional.

Dalam perkembangannya, PT. Gratama Finance Indonesia terus melakukan inovasi dan perluasan layanan guna menjawab kebutuhan pasar yang semakin dinamis. Fokus utama perusahaan mencakup pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, serta pembiayaan multiguna. Salah satu segmen yang menjadi perhatian khusus adalah pembiayaan untuk pelaku usaha showroom kendaraan bermotor bekas, di mana perusahaan menyediakan fasilitas pembiayaan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas usaha serta memperluas jangkauan

penjualan. Sebagai bagian dari strategi ekspansi, perusahaan menargetkan penambahan 5 hingga 10 kantor cabang di berbagai wilayah Indonesia, khususnya di daerah Sumatra dan Kalimantan. Pembukaan cabang di Kota Pematangsiantar menjadi salah satu langkah konkret dalam mewujudkan tujuan ekspansi tersebut.

Selain perluasan jaringan fisik, PT. Gratama Finance Indonesia juga berkomitmen terhadap transformasi digital, dengan menghadirkan sistem pelayanan berbasis teknologi yang efisien, cepat, dan transparan. Transformasi ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan serta memperluas aksesibilitas pembiayaan kepada masyarakat. Dengan visi yaitu perusahaan pembiayaan terpercaya dan inovatif, dengan misi dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional melalui layanan pembiayaan yang inklusif, PT. Gratama Finance Indonesia menunjukkan komitmennya dalam mendukung sektor usaha dan pembangunan ekonomi berkelanjutan di Indonesia.

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, 31 responden yang sesuai dengan karakteristik dijadikan sebagai sampel penelitian. Berikut ini terkait data responden disajikan dalam bentuk tabel yaitu :

Tabel 3. Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Orang	Presentase
1	Perempuan	19	61,29%
2	Laki-laki	12	38,71%
	Jumlah	31	100%

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Dari tabel di atas, dari 31 responden, sebanyak 12 responden laki-laki atau 38,71%, sedangkan sisanya sebanyak 19 responden Perempuan atau 61,29%.

Tabel 4. Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Orang	Presentase
1	SLTA	12	38,71%
2	D3	9	29,03%
3	S1	10	32,26%
	Jumlah	31	100%

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Tabel di atas menampilkan karakteristik responden didasarkan pada tingkat pendidikannya. Dari 31 responden, 12 orang, atau 38,71%, telah menyelesaikan sekolah menengah atas, 9 orang, atau 29,03%, telah memperoleh gelar diploma dan 10 orang telah memperoleh gelar sarjana.

Tabel 5. Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Orang	Presentase
1	1–2 Tahun	7	22,58%
2	3–5 Tahun	15	48,39%
3	> 5 Tahun	9	29,03%
	Jumlah	31	100%

Sumber: Data diolah, Tahun 2025

Tabel di atas menampilkan karakteristik responden didasarkan pada lama masa bekerja. Dari 31 responden, 7 orang atau 22,58%, dengan lama kerjanya 2 tahun, 15 orang atau 48,39%, dengan lama kerjanya 3-5 tahun sedangkan 9 orang sudah bekerja lebih dari 5 tahun.

Tabel 6. Responden Menurut Usia

No	Usia	Orang	Presentase
1	18–25 tahun	7	22,58%
2	26–30 tahun	8	25,81%
3	> 30 tahun	16	51,61%
	Jumlah	31	100%

Pada tabel diatas dari 31 orang responden, pengelompokan usia 7 orang berada diumur 18 - 25 tahun atau 25,58%, 8 orang berada diumur 26 - 30 tahun atau 25,81%. Terakhir sebanyak 16 orang diatas umur 30 tahun atau 51,61%.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian ini untuk memastikan seberapa baik instrumen atau kuesioner dapat mengukur variabel-variabel yang perlu diteliti secara tepat.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	y1	0.405	0.003 < 0.05	Valid
	y2	0.450	0.001 < 0.05	Valid
	y3	0.405	0.003 < 0.05	Valid
	y4	0.536	0.000 < 0.05	Valid
	y5	0.665	0.000 < 0.05	Valid
	y6	0.384	0.003 < 0.05	Valid
	y7	0.511	0.000 < 0.05	Valid
	y8	0.452	0.001 < 0.05	Valid
	y9	0.579	0.000 < 0.05	Valid
	y10	0.713	0.000 < 0.05	Valid
Beban Kerja (X1)	x1	0.585	0.000 < 0.05	Valid
	x2	0.536	0.000 < 0.05	Valid
	x3	0.515	0.000 < 0.05	Valid
	x4	0.442	0.001 < 0.05	Valid
	x5	0.589	0.000 < 0.05	Valid
	x6	0.398	0.004 < 0.05	Valid
	x7	0.446	0.001 < 0.05	Valid
	x8	0.365	0.008 < 0.05	Valid
	x9	0.585	0.000 < 0.05	Valid
	x10	0.536	0.000 < 0.05	Valid
Stres Kerja (X2)	x1	0.494	0.000 < 0.05	Valid
	x2	0.636	0.000 < 0.05	Valid
	x3	0.581	0.000 < 0.05	Valid
	x4	0.316	0.024 < 0.05	Valid
	x5	0.542	0.000 < 0.05	Valid
	x6	0.328	0.019 < 0.05	Valid
	x7	0.660	0.000 < 0.05	Valid
	x8	0.494	0.000 < 0.05	Valid
	x9	0.636	0.000 < 0.05	Valid
	x10	0.581	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel dalam penelitian ini adalah "Valid" berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari hasil uji validitas masing-masing pernyataan mengenai variabel beban kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) serta variabel kinerja karyawan yang berjumlah 30 pernyataan dalam kuisisioner penelitian (kuesioner) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner diperiksa dengan menggunakan uji reliabilitas. Dengan menggunakan software SPSS versi 25 dan teknik Cronbach's Alpha, dilakukan pengujian reliabilitas.

Tabel 8. Hasil Uji Realiabilitas Variabel

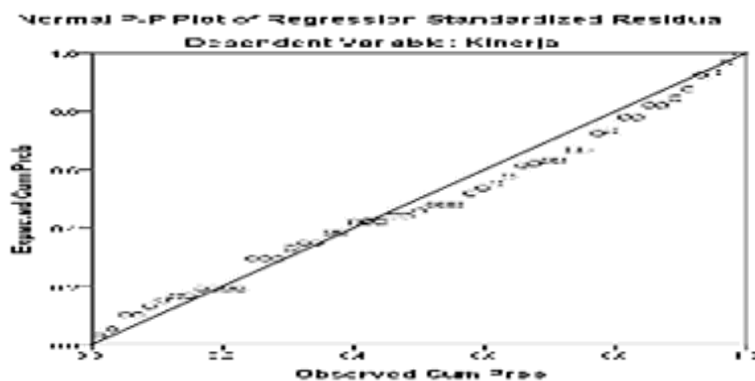
Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.690	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0.661	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.713	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha variabel independen dan dependen berada di atas ambang batas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap alat kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga sesuai untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam model regresi berdistribusi normal maka dilakukan uji normalitas data. Model regresi dikatakan memenuhi normalitas jika data tersebar pada garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: SPSS 25

Data antara variabel dependen dan independen mempunyai hubungan atau sebaran normal atau lolos uji asumsi normalitas, terlihat pada gambar berikut, dimana data menyebar sepanjang garis diagonal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen mempunyai hubungan yang kuat satu sama lain. Sehingga hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

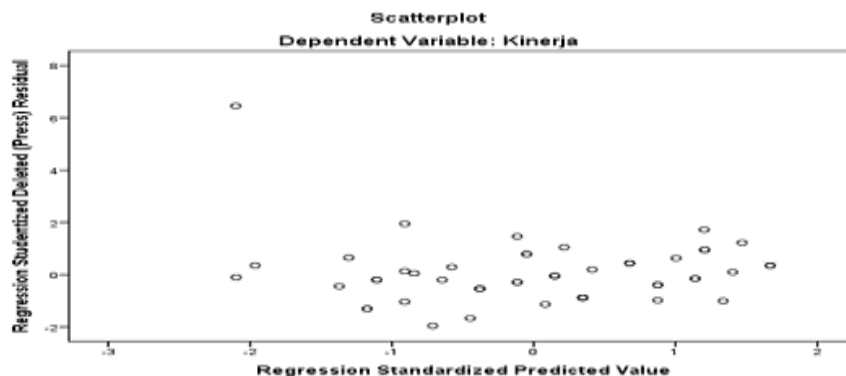
Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0.139	7.183
Stres Kerja	0.139	7.183

Sumber: SPSS 25

Terlihat dari tabel diatas bahwa variabel beban kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) mempunyai nilai VIF masing-masing sebesar 7,183 dan 7,183. Sehingga nilai VIF < 10. Begitu pula dengan variabel beban kerja (X1) dan variabel stress kerja (X2) mempunyai nilai toleransi sebesar 0,139. Sehingga nilai Tolerance > 0,1. Maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Diperoleh dari hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: SPSS 25

Terlihat dari bentuk gambar di atas bahwa sebaran residu tidak menentu dan tidak berpola. Titik-titik atau plot yang tersebar menunjukkan hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Saat menentukan dampak masing-masing variabel terikat terhadap variabel bebas, analisis berganda sangat membantu. Hasil dari pengelolaan data adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.038	3.511	-	5.422	0.000
	Beban Kerja	1.590	0.213	0.1776	7.471	0.000
	Stress Kerja	-1.011	0.197	-1.220	-5.132	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 25

Persamaan berikut diperoleh dengan memasukkan temuan tersebut ke dalam persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 19,038 + 1,590X_1 - 1,011X_2$$

- 1) Nilai variabel bebas dianggap konstan apabila nilai konstanta sebesar 19,038.
- 2) β_1 sebesar 1,590 dengan arah hubungan positif artinya dengan syarat semua variabel independen lainnya tetap konstan, maka peningkatan beban kerja diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan senilai 1,590.
- 3) Jika seluruh variabel independen lainnya konstan, maka β_2 sebesar -1,011 dengan arah hubungan negatif berarti kinerja karyawan akan turun sebesar 1,011 jika stres kerja meningkat.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan uji parsial. Adapun hipotesis yang diuji:

- H_0 : Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja atau stres terkait pekerjaan.
- H_a : Beban kerja dan stres di tempat kerja berdampak besar terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.038	5.511	-	5.422	0.000
	Beban Kerja	1.590	0.213	0.1776	7.471	0.000
	Stress Kerja	-1.011	0.197	-1.220	-5.132	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 25

Untuk mencari t_{tabel} , hipotesis dua arah digunakan, t_{tabel} dapat dihitung dalam tabel uji-t dengan $\alpha = 0,05$. Selanjutnya bagi nilai α sehingga diperoleh 0,025 dan $df = 29$ (diperoleh dari: $t_{-\alpha; (df=n-k)}$). Kita tahu bahwa $n=31$, $k=2$. Sehingga 2,045 merupakan t_{tabel} yang diperoleh.

Pengaruh Variabel Beban kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Seperti terlihat, koefisien t_{hitung} variabel beban kerja adalah 7,471. Nilai sig untuk variabel tersebut (0,000) < 0,05 menunjukkan signifikansi, dan jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (7,471 > 2,045), maka H_0 ditolak dan H_a disetujui, hal ini disimpulkan jika beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar berpengaruh.

Menguji Signifikansi Variabel Stress kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Seperti yang dapat diamati, 5,132 adalah koefisien yang dihitung untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, (-5,132 < 2,045), menunjukkan adanya hubungan negatif antara kinerja karyawan PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar dengan stres kerja. Selanjutnya, kemungkinan adanya nilai sig untuk variabel tersebut. H_0 ditolak karena (0,000) < 0,05 menunjukkan signifikansi yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel dependen dengan independennya.

Uji Simultan

Temuan berikut diperoleh melalui pengolahan data untuk hasil uji simultan yaitu:

Tabel 12. Hasil Uji F (ANOVA)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.696	2	119.848	39.543	0.000
	Residual	145.481	29	3.031		
	Total	385.176	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja

Sumber: SPSS 25

Nilai f_{tabel} yaitu tingkat 5% pada pengujian dua pihak dan $dk = n-2$ ($31-2=29$), maka diperoleh f_{tabel} 3,33. Dalam uji diketahui $F_{\text{hitung}} 39,543 > F_{\text{tabel}} 3,33$, memperlihatkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar. Selain itu, terbukti bahwa nilai probabilitas f , atau sig, adalah 0,000. Sehingga nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 berarti H_0 ditolak yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar mempunyai t_{hitung} sebesar 7,471 dan t_{tabel} sebesar 2,045, dengan angka signifikan 0,000 ≤ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cabang PT. Gratama Finance Pematangsiantar secara parsial. Hal ini berarti kinerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya beban kerja. Meningkatnya jumlah pekerjaan disebabkan oleh meningkatnya beban kerja. Salah satu tujuan mendasar pengukuran beban kerja adalah untuk mengkarakterisasi biaya mental yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas guna memperkirakan kinerja sistem dan karyawan. Tujuan dilakukannya tindakan ini adalah untuk menciptakan proses kerja yang lebih efisien, lingkungan kerja yang lebih baik, atau desain tempat kerja. Hasil ini mendukung temuan dari Paramita Dewi (2017) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar, sesuai temuan penelitian. Nilai t_{hitung} sebesar 5,132, t_{tabel} sebesar 2,045, dan angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a disetujui. Temuan ini menunjukkan

bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar.

Kinerja pegawai akan meningkat jika stres kerja menurun, begitu pula sebaliknya jika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai menjadi terhambat. Stres di tempat kerja menurut Handoko (2008) adalah keadaan ketegangan yang berdampak pada pikiran, perasaan, dan keadaan fisik seseorang. Akibatnya, terlalu banyak stres dapat membahayakan kemampuan individu dalam menghadapi lingkungannya dan pada akhirnya menghambat kemampuannya dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hasil ini mendukung temuan penelitian pada tahun 2023 oleh Buchari Pati Raja et al., yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan yaitu pengaruh simultan stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ tabel di atas menurut uji ANOVA masing-masing sebesar $39,543 > 3,33$. Temuan ini menunjukkan ambang signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga diperoleh kombinasi faktor beban kerja dan stres kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar. Artinya, kinerja karyawan akan meningkat jika beban kerja dan stres ditingkatkan secara bersamaan. Beban kerja itu sendiri merupakan sumber meningkatnya stres terkait pekerjaan.

Beban kerja merupakan kumpulan tanggung jawab yang harus dikerjakan sampai batas waktu tertentu oleh pemegang pekerjaan atau unit organisasi. Stres di tempat kerja adalah keadaan ketegangan yang berdampak pada emosi, kondisi mental, dan kondisi fisik seseorang, yang pada akhirnya memengaruhi kapasitas mereka untuk menghadapi tempat kerja dan tuntutan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan oleh Rahma Yulita dkk. (2024). Kinerja karyawan berpengaruh simultan dan signifikan oleh beban kerja dan stres kerja.

5. KESIMPULAN

Berikut ini dilakukan pengambilan kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan, yaitu: 1. Beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar. 2. Stress kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar. 3. Beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar. Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan: 1. Bagi Karyawan: Karyawan disarankan untuk terus meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. 2. Bagi Perusahaan: Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka sebaiknya pemimpin dapat menyesuaikan jumlah beban kerja kepada masing-masing karyawan. 3. Bagi Penelitian Selanjutnya: Disarankan bagi peneliti di masa depan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berinteraksi dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. Z. (2022). Pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45-53.
- Arif, H. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 120-130.
- Cooper, C. L., & Lippert, L. M. (Eds.). (2023). *Organizational stress and well-being*. Cambridge University Press.
- Cooper, C. L. (2023). *Wellbeing at work: How to design, implement and evaluate an effective strategy*. Kogan Page Publishers.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Geurts, S. A. E. (2020). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 7, pp. 279-303).
- Fani, Tiari Rahma. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Universitas Teknologi Digital Bandung. 10 (4)

- Fariat, B., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh beban kerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Surya Progard. *Jurnal Manajemen*, 16(1).
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, N., & Putra, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 150-162.
- Harretu. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap perilaku guru TK dan PAUD. *Jurnal Psikologi*.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 75-88.
- Iriansyah, P., Adriani, Z., & Sumarni. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening di Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*, 6(1), 34-48.
- KEP/75/M.PAN/7/(2014) "Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil."
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ Cabang Cibitung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 55-65.
- Nurhayati, D. (2020). Stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*.
- Puspitasari, A. W., Sutrisno, S., & Mastika, I. K. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pilar Emas Jember. *E-Sospol*, 10(2).
- Putri, D. S., & Hartono, B. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 98-108.
- Ramadhan, F., & Lestari, S. (2024). Hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan di industri perhotelan. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 25-38.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, & Lestari. (2021). Dampak stres kerja pada produktivitas karyawan. *Jurnal Kesehatan dan Psikologi Industri*.
- Sari, N., & Putra, I. N. (2023). Respon psikologis terhadap stres kerja. *Jurnal Psikologi*.
- Sari, M. P., & Wijaya, H. (2021). Dampak stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada sektor perbankan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(1), 45-59.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2020). *Burnout and work engagement: The JD-R approach*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 7, 389-411.
- Septiani, I. N., Ismartaya, & Pramestidewi, C. A. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Cisarua. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (edisi revisi). Bandung: Alfabeta.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2021). The job demands-resources model and burnout: The importance of balancing demands and resources. *Occupational Health Science*, 5(1), 35-50.
- Wijayanti, A., & Rahayu, S. (2022). Kondisi ketegangan mental di lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yulita, Rahma, dkk. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi*. Universitas Teknologi Digital Bandung. 4 (1)