

PENGARUH WORK OVERLOAD DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AAA

Fikry Khaikal Zain¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Panca Sakti Bekasi

[¹Fikryzain92@gmail.com](mailto:Fikryzain92@gmail.com)

ABSTRACT

Employees in high-intensity manufacturing settings may experience excessive workloads, restricted recovery time, and psychological strain that reduce performance. This study examined the partial and simultaneous effects of work overload and job stress on employee performance at PT. AAA. A quantitative causal-explanatory design was applied to a population of 250 active employees. Using the Slovin formula and simple random sampling, 154 respondents were selected. Primary data were collected through a five-point Likert questionnaire and analyzed with instrument quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, and an F-test using IBM SPSS Statistics 27. The regression equation was $Y = 34.039 - 0.593X_1 - 0.318X_2$. Work overload had a negative and significant effect on performance ($B = -0.593$; $\beta = -0.608$; $t = -8.536$; $p < 0.001$). Job stress also had a negative and significant effect ($B = -0.318$; $\beta = -0.386$; $t = -5.413$; $p < 0.001$). Both predictors were jointly significant ($F = 32.892$; $p < 0.001$). Work overload showed the stronger relative effect. The findings indicate that proportional task allocation, controlled overtime, adequate recovery, and sustained stress-management support are important for protecting employee performance.

Keywords: *work overload, job stress, employee performance, manufacturing employees*

ABSTRAK

Karyawan pada industri manufaktur berintensitas tinggi dapat menghadapi beban kerja berlebih, waktu pemulihan terbatas, dan tekanan psikologis yang menurunkan kinerja. Penelitian ini menganalisis pengaruh parsial dan simultan work overload serta stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. AAA. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori kausal. Dari populasi 250 karyawan aktif, sebanyak 154 responden dipilih melalui simple random sampling berdasarkan rumus Slovin. Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert lima poin. Analisis mencakup uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, dan uji F dengan IBM SPSS Statistics 27. Persamaan regresi yang diperoleh ialah $Y = 34,039 - 0,593X_1 - 0,318X_2$. Work overload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ($B = -0,593$; $\beta = -0,608$; $t = -8,536$; $p < 0,001$). Stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan ($B = -0,318$; $\beta = -0,386$; $t = -5,413$; $p < 0,001$). Kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan ($F = 32,892$; $p < 0,001$). Work overload menunjukkan pengaruh relatif lebih kuat. Perusahaan perlu menata pembagian tugas, mengendalikan lembur, menjamin

waktu pemulihan, dan menyediakan dukungan pengelolaan stres secara berkelanjutan.

Kata Kunci: work overload, stres kerja, kinerja karyawan, industri manufaktur

A. Pendahuluan

Industri manufaktur menghadapi tuntutan efisiensi, mutu, dan kecepatan produksi yang terus meningkat. Badan Pusat Statistik (2024) mencatat bahwa sektor manufaktur menyumbang 18,67% terhadap produk domestik bruto Indonesia pada 2024. Kontribusi tersebut menunjukkan posisi strategis manufaktur dalam perekonomian. Namun, target produksi yang tinggi juga dapat meningkatkan tekanan pada tenaga kerja. Perusahaan perlu menjaga produktivitas tanpa mengabaikan kapasitas fisik dan psikologis karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja dapat memicu work overload, stres kerja, kesalahan operasional, serta penurunan hasil kerja. Risiko ini menjadi penting pada industri peleburan aluminium karena proses produksi menuntut ketelitian, kesinambungan operasi, dan kepatuhan pada standar keselamatan.

Work overload terjadi ketika volume, tingkat kesulitan, atau batas waktu tugas melampaui kemampuan

pekerja untuk menyelesaikannya secara wajar. Kondisi ini tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan. Beban berlebih juga muncul ketika karyawan harus menangani tugas yang rumit tanpa sumber daya, pelatihan, atau waktu pemulihan yang memadai. Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa tuntutan yang terlalu tinggi dapat mengganggu perhatian, pengambilan keputusan, dan perilaku kerja. Dalam jangka pendek, tekanan tertentu mungkin mendorong peningkatan usaha. Namun, tekanan yang menetap akan menguras energi, mengurangi ketelitian, dan memperbesar risiko kelelahan. Akibatnya, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian kerja dapat menurun.

Stres kerja merupakan respons fisik dan psikologis saat individu menilai tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimilikinya. Gejalanya dapat berupa kelelahan, kecemasan, ketegangan, gangguan tidur, mudah marah, berkurangnya motivasi, serta kecenderungan

menarik diri dari interaksi profesional. Edú-Valsania, Laguía, dan Moriano (2022) menjelaskan bahwa paparan stres kronis dapat berkembang menjadi burnout dan melemahkan fungsi kerja. International Labour Organization (2023) juga menempatkan pengaturan waktu kerja dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai unsur penting bagi kesehatan pekerja. Karena itu, perusahaan perlu memandang stres sebagai risiko organisasi, bukan sekadar masalah pribadi.

Fenomena tersebut terlihat pada PT. AAA, perusahaan peleburan dan pencetakan paduan aluminium yang beroperasi sejak 1988. Perusahaan menjalankan proses produksi dengan target harian dan standar mutu yang ketat. Survei awal serta data internal 2025 menunjukkan bahwa karyawan bekerja selama sembilan jam pada delapan hari libur nasional. Hari kerja tambahan itu mengurangi kesempatan pemulihan, terutama pada unit produksi dan fungsi pendukung operasional. Karyawan juga melaporkan kelelahan fisik dan ketidakstabilan emosi. Jika manajemen membiarkan kondisi ini, beban tugas yang tidak proporsional dapat menurunkan konsentrasi,

memperbesar kesalahan, dan menghambat pencapaian target perusahaan.

Job Demands-Resources Model memberi dasar untuk menjelaskan hubungan tersebut. Model ini membagi karakteristik pekerjaan menjadi tuntutan dan sumber daya. Tuntutan kerja memerlukan usaha fisik atau mental secara berkelanjutan, sedangkan sumber daya kerja membantu karyawan mencapai tujuan, mengurangi biaya psikologis, dan berkembang. Bakker dan Demerouti (2017) menegaskan bahwa tuntutan yang tinggi tanpa dukungan memadai memicu proses gangguan kesehatan. Pengembangan terbaru teori tersebut juga menunjukkan bahwa sumber daya kerja dapat menahan dampak negatif tuntutan terhadap kesejahteraan dan kinerja (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2023). Pada PT. AAA, target, lembur, dan kompleksitas tugas berperan sebagai tuntutan, sementara tenaga kerja, waktu istirahat, dukungan atasan, dan kejelasan kerja menjadi sumber daya penyeimbang.

Conservation of Resources Theory melengkapi penjelasan tersebut. Teori ini memandang waktu, energi, perhatian, kesehatan, dan

dukungan sosial sebagai sumber daya yang ingin dipertahankan individu. Hobfoll, Halbesleben, Neveu, dan Westman (2018) menyatakan bahwa ancaman kehilangan sumber daya dapat memicu stres. Ketika beban terus bertambah, karyawan menggunakan lebih banyak energi untuk mempertahankan hasil kerja. Pemulihan yang terbatas membuat cadangan sumber daya semakin menurun. Siklus kehilangan ini menjelaskan mengapa work overload dan stres kerja dapat muncul bersamaan serta memperlemah kinerja. Dengan demikian, pengelolaan beban tidak cukup dilakukan melalui peningkatan motivasi. Perusahaan juga harus menyediakan sumber daya yang sesuai dengan tuntutan.

Kinerja karyawan mencerminkan perilaku dan hasil yang mendukung tujuan organisasi. Pradhan dan Jena (2017) menempatkan kinerja sebagai konstruk yang mencakup pencapaian tugas, kemampuan beradaptasi, dan kontribusi kontekstual. Dalam penelitian ini, kinerja diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kelima aspek tersebut relevan bagi manufaktur karena kegagalan pada

satu aspek dapat memengaruhi alur produksi secara keseluruhan. Schaufeli (2021) menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan dan keterikatan kerja dapat membantu pekerja mengelola tuntutan. Temuan tersebut memperkuat pentingnya kebijakan kerja yang melindungi kapasitas karyawan.

Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas kinerja melalui faktor sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, disiplin, atau faktor organisasi umum (Faridah & Yoeliastuti, 2024; Zanna & Ubaidillah, 2024). Kajian yang menguji work overload dan stres secara bersamaan pada industri peleburan aluminium masih terbatas. Karakter pekerjaan pada sektor ini berbeda dari sektor jasa karena melibatkan target produksi, paparan risiko fisik, dan kebutuhan koordinasi antardivisi. Kesenjangan tersebut menjadi alasan untuk menguji kedua variabel secara simultan di PT. AAA.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work overload terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja, serta pengaruh keduanya secara simultan pada karyawan PT. AAA. Secara teoretis, penelitian memperluas penerapan JD-

R Model pada lingkungan manufaktur peleburan aluminium. Secara praktis, hasilnya dapat membantu manajemen menilai distribusi tugas, target produksi, kebijakan lembur, kecukupan tenaga kerja, waktu pemulihan, dan dukungan psikologis. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa work overload dan stres kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja dan secara bersama-sama membentuk model yang signifikan.

B. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori kausal. Desain ini dipilih untuk menguji arah dan besaran pengaruh work overload (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti mengubah persepsi responden menjadi data numerik dan menguji hipotesis secara statistik. Prosedur penelitian mengikuti prinsip desain survei yang menekankan kesesuaian antara masalah, variabel, instrumen, sampel, dan analisis (Creswell & Creswell, 2023; Sekaran & Bougie, 2016).

Penelitian dilaksanakan di fasilitas operasional PT. AAA di kawasan industri Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Pengumpulan dan pengolahan data berlangsung pada 19 Mei sampai 16 Juni 2026. Populasi mencakup 250 karyawan aktif yang terlibat dalam kegiatan perusahaan. Ukuran sampel dihitung dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 153,84 dan dibulatkan menjadi 154 responden. Peneliti menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Pemilihan sampel tersebut sejalan dengan prinsip representasi populasi dalam penelitian kuantitatif (Amin, Garancang, & Abunawas, 2023).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin, dari 1 untuk sangat tidak setuju sampai 5 untuk sangat setuju. Data sekunder berasal dari profil perusahaan, dokumen sumber daya manusia, rekapitulasi kerja, dan literatur ilmiah. Instrumen work overload terdiri atas lima butir yang mencakup beban kuantitatif dan kualitatif. Indikatornya meliputi frekuensi lembur, ketidakseimbangan

tugas dan waktu, tuntutan kecepatan, kesulitan di luar uraian kerja, serta kebutuhan pemecahan masalah di luar kapasitas pelatihan.

Instrumen stres kerja terdiri atas enam butir yang mengukur gejala psikologis, fisiologis, dan perilaku. Indikatornya mencakup kecemasan terhadap target, frustrasi, ketegangan mental, kelelahan fisik, penurunan inisiatif, dan penghindaran interaksi profesional. Kinerja karyawan diukur melalui lima butir yang menilai tingkat kesalahan, akurasi dan kerapian, pencapaian target, ketepatan waktu, serta kemampuan menyelesaikan masalah secara mandiri. Pemilihan indikator kinerja mengacu pada gagasan bahwa performa perlu dinilai melalui hasil tugas dan perilaku yang mendukung pelaksanaan pekerjaan (Pradhan & Jena, 2017).

Peneliti menguji validitas butir dengan korelasi Pearson antara skor item dan skor total. Butir dinyatakan valid apabila koefisien korelasi positif dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Reliabilitas instrumen dinilai menggunakan Cronbach's alpha dengan batas minimum 0,60. Setelah instrumen memenuhi syarat, peneliti melakukan uji normalitas residual melalui Kolmogorov-Smirnov, uji

multikolinearitas melalui tolerance dan variance inflation factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dan scatterplot.

Analisis utama memakai regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing prediktor. Uji F digunakan untuk menilai signifikansi model secara simultan. Keputusan statistik memakai taraf signifikansi 5%. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan IBM SPSS Statistics 27. Interpretasi tidak hanya mempertimbangkan signifikansi, tetapi juga arah koefisien dan beta terstandarisasi untuk melihat kekuatan pengaruh relatif antarvariabel.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Seluruh 154 kuesioner dapat digunakan dalam analisis dan tidak memiliki data hilang. Seluruh responden berjenis kelamin laki-laki. Komposisi ini mencerminkan karakter tenaga kerja pada objek penelitian, tetapi juga membatasi penerapan hasil pada kelompok pekerja dengan komposisi gender yang berbeda. Responden berasal dari enam divisi.

Warehouse menyumbang proporsi terbesar, diikuti quality control, produksi, delivery, maintenance, dan administrasi. Sebagian besar responden memiliki masa kerja satu sampai tiga tahun. Sebaran ini menunjukkan bahwa data mencakup fungsi lapangan dan administrasi serta melibatkan karyawan baru, menengah, dan senior.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	n	%
Laki-laki	154	100,0
Warehouse	39	25,3
Quality control	32	20,8
Produksi	23	14,9
Delivery	22	14,3
Maintenance	20	13,0
Administrasi	18	11,7
Masa kerja <1 tahun	44	28,6
Masa kerja 1-3 tahun	62	40,3
Masa kerja >3 tahun	48	31,2

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Statistik Deskriptif

Skor work overload berada pada rentang 11 sampai 23 dengan rata-rata 17,2338 dan simpangan baku 4,41594. Skor stres kerja berkisar antara 13 sampai 27 dengan rata-rata 20,5909 dan simpangan baku 5,22514. Stres kerja memiliki penyebaran terbesar, sehingga pengalaman tekanan kerja antarresponden lebih beragam. Kinerja karyawan memiliki skor 12 sampai 23, rata-rata 17,2662, dan

simpangan baku 4,30844. Nilai simpangan baku kinerja menjadi yang terendah di antara ketiga variabel, sehingga jawaban responden pada konstruk tersebut relatif lebih terkonsentrasi di sekitar rata-rata.

Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Min.	Maks.	Rerata (SD)
Work overload	11	23	17,2338 (4,41594)
Stres kerja	13	27	20,5909 (5,22514)
Kinerja	12	23	17,2662 (4,30844)

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 27, 2026.

Kualitas Instrumen dan Asumsi

Regresi

Seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Korelasi item-total work overload berada pada rentang 0,827 sampai 0,914. Korelasi stres kerja berada pada rentang 0,857 sampai 0,913, sedangkan kinerja berada pada rentang 0,847 sampai 0,888. Seluruh nilai signifikansi berada di bawah 0,001. Instrumen juga menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Cronbach's alpha work overload sebesar 0,925, stres kerja 0,940, dan kinerja 0,920. Nilai tersebut jauh melampaui batas penerimaan 0,60.

Model memenuhi asumsi regresi yang diuji. Uji Kolmogorov-Smirnov

menghasilkan signifikansi 0,200, sehingga residual dapat diperlakukan berdistribusi normal. Nilai tolerance work overload dan stres kerja sama-sama 0,899, sedangkan VIF keduanya 1,113. Hasil tersebut menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Uji Glejser menghasilkan signifikansi 0,894 untuk work overload dan 0,155 untuk stres kerja. Kedua nilai berada di atas 0,05. Scatterplot juga menunjukkan titik residual menyebar tanpa pola teratur. Dengan demikian, model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3 Ringkasan Kualitas Instrumen dan Asumsi Regresi

Pengujian	X1	X2	Y/hasil
Validitas	0,827-0,914	0,857-0,913	0,847-0,888
Alpha	0,925	0,940	0,920
Tolerance	0,899	0,899	Memenuhi
VIF	1,113	1,113	Memenuhi
Glejser p	0,894	0,155	Tidak heteroskedastis
K-S p	-	-	0,200; normal

Keterangan: X1 = work overload; X2 = stres kerja; Y = kinerja. Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil Regresi dan Pengujian

Hipotesis

Analisis menghasilkan persamaan $Y = 34,039 - 0,593X_1 - 0,318X_2$. Konstanta 34,039 menunjukkan nilai prediksi kinerja

ketika kedua prediktor bernilai nol. Koefisien work overload dan stres kerja sama-sama negatif. Dengan prediktor lain tetap, peningkatan satu satuan work overload berkaitan dengan penurunan kinerja sebesar 0,593 satuan. Peningkatan satu satuan stres kerja berkaitan dengan penurunan kinerja sebesar 0,318 satuan. Arah tersebut konsisten dengan dugaan bahwa tuntutan yang melampaui kapasitas dan respons stres yang meningkat akan menghambat hasil kerja.

Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda

Prediktor	B	SE	Beta	t
Konstanta	34,039	0,191	-	178,244*
Work overload	-0,593	0,070	-0,608	-8,536*
Stres kerja	-0,318	0,059	-0,386	-5,413*

Keterangan: * $p < 0,001$. Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 27, 2026.

Uji parsial mendukung hipotesis pertama. Work overload memiliki t sebesar -8,536 dengan p di bawah 0,001. Artinya, work overload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AAA. Hipotesis kedua juga diterima. Stres kerja memiliki t sebesar -5,413 dengan p di bawah 0,001, sehingga pengaruhnya negatif dan signifikan. Nilai absolut beta terstandarisasi work

overload sebesar 0,608, lebih tinggi daripada stres kerja sebesar 0,386. Perbedaan ini menunjukkan bahwa work overload merupakan prediktor yang relatif lebih kuat dalam model.

Uji simultan menghasilkan F sebesar 32,892, lebih besar daripada F tabel 3,055, dengan p di bawah 0,001. Hasil ini menerima hipotesis ketiga. Work overload dan stres kerja secara bersama-sama membentuk model yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Temuan simultan penting karena beban kerja dan stres tidak berdiri sepenuhnya terpisah. Beban yang tinggi dapat menjadi sumber tekanan, sedangkan stres memengaruhi kemampuan karyawan untuk mengelola beban tersebut.

Pembahasan Pengaruh Work Overload terhadap Kinerja

Pengaruh negatif work overload mendukung mekanisme gangguan kesehatan dalam JD-R Model. Ketika tuntutan kerja meningkat tanpa tambahan waktu, tenaga, atau dukungan, karyawan harus mengeluarkan usaha lebih besar untuk mempertahankan hasil. Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa proses tersebut menguras energi dan meningkatkan biaya

psikologis. Pada PT. AAA, target produksi, ketelitian tinggi, kerja pada hari libur, dan keterbatasan pemulihan membentuk kombinasi tuntutan yang kuat. Kondisi ini dapat menurunkan fokus, memperlambat respons, dan meningkatkan peluang kesalahan.

Temuan ini juga sesuai dengan Conservation of Resources Theory. Karyawan menggunakan waktu, energi, perhatian, dan kesehatan untuk memenuhi tugas. Ketika tuntutan berlangsung terus, sumber daya tersebut berkurang dan sulit dipulihkan. Hobfoll et al. (2018) menyebut kondisi ini sebagai proses kehilangan sumber daya. Pekerja yang telah lelah membutuhkan usaha lebih besar untuk mencapai hasil yang sama. Dalam pekerjaan manufaktur, penurunan sumber daya dapat langsung terlihat pada akurasi, kecepatan, dan kemampuan menyelesaikan masalah tanpa bantuan.

Nilai beta work overload yang paling besar menunjukkan bahwa pembenahan beban kerja perlu menjadi prioritas. Manajemen dapat memulai dengan memetakan volume tugas per divisi, membandingkan target dengan jumlah tenaga kerja, dan mengidentifikasi unit dengan

lembur berulang. Penambahan target tidak selalu menghasilkan keluaran yang lebih tinggi apabila kapasitas pekerja telah terlampaui. Perusahaan perlu menyesuaikan jadwal, menambah personel pada unit kritis, memperjelas prioritas, dan memberikan jeda pemulihan setelah periode produksi intensif.

Pembahasan Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres kerja terbukti menurunkan kinerja setelah pengaruh work overload dikendalikan. Temuan ini menunjukkan bahwa respons psikologis memiliki peran tersendiri. Stres dapat mengganggu konsentrasi, kestabilan emosi, tidur, motivasi, dan pengambilan keputusan. Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa tekanan berkepanjangan memengaruhi perilaku dan hasil kerja. Pada lingkungan peleburan aluminium, gangguan perhatian memiliki konsekuensi penting karena pekerjaan membutuhkan ketelitian dan koordinasi yang konsisten.

Hasil tersebut sejalan dengan tinjauan burnout oleh Edú-Valsania et al. (2022). Paparan tekanan yang tidak dikelola dapat berkembang menjadi kelelahan emosional dan penurunan efikasi profesional.

Karyawan mungkin tetap hadir di tempat kerja, tetapi kualitas keterlibatan dan ketepatan tindakannya menurun. Stres juga dapat mengurangi inisiatif serta mendorong penghindaran interaksi. Perubahan ini melemahkan kemandirian dan kerja sama antardivisi, padahal kedua aspek tersebut penting bagi kesinambungan produksi.

Perusahaan perlu menangani stres melalui sistem kerja dan dukungan individu. Intervensi sistem mencakup kejelasan peran, komunikasi target, pengaturan shift, pengurangan konflik, serta akses pada waktu istirahat. Dukungan individu dapat berupa konseling, edukasi pengelolaan stres, pelatihan atasan, dan kanal pelaporan yang aman. Kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan keterikatan serta membantu karyawan menggunakan sumber daya kerja secara efektif (Schaufeli, 2021).

Pembahasan Pengaruh Simultan dan Implikasi

Signifikansi simultan menunjukkan bahwa work overload dan stres kerja perlu dikelola dalam satu kerangka. Work overload berperan sebagai tuntutan objektif

atau yang dipersepsikan, sedangkan stres merupakan respons ketika tuntutan dinilai melampaui sumber daya. Jika perusahaan hanya memberi pelatihan manajemen stres tanpa memperbaiki beban, sumber tekanan tetap bertahan. Sebaliknya, pengurangan tugas tanpa memperbaiki komunikasi, konflik, atau dukungan atasan belum tentu memulihkan kondisi psikologis. Pendekatan terpadu lebih sesuai dengan JD-R Model karena menurunkan tuntutan sekaligus memperkuat sumber daya.

Implikasi operasional pertama ialah perlunya audit beban kerja berbasis divisi. Data responden menunjukkan keterwakilan besar dari warehouse dan quality control, dua fungsi yang berhubungan langsung dengan arus material dan mutu. Manajemen perlu membandingkan jumlah pekerjaan, jumlah personel, jam aktual, frekuensi lembur, kesalahan, dan waktu tunggu pada setiap unit. Audit tersebut dapat mengidentifikasi titik beban yang tidak seimbang dan mencegah pemindahan masalah dari satu divisi ke divisi lain.

Implikasi kedua berkaitan dengan kebijakan waktu kerja. Data internal memperlihatkan kerja

sembilan jam pada beberapa hari libur nasional. Perusahaan perlu menetapkan batas lembur, rotasi yang adil, kompensasi yang jelas, dan hari pemulihan setelah periode intensif. International Labour Organization (2023) menekankan bahwa pengaturan waktu kerja yang baik mendukung kesehatan dan keseimbangan kehidupan kerja. Kebijakan ini dapat membantu menjaga produktivitas tanpa mengorbankan keselamatan dan daya tahan pekerja.

Implikasi ketiga ialah penggunaan indikator dini. HRD dapat memantau lembur, absensi, turnover, keluhan kelelahan, kesalahan produksi, keterlambatan, dan penurunan kualitas. Indikator tersebut perlu dibaca bersama karena satu ukuran tidak cukup menjelaskan kondisi karyawan. Evaluasi rutin dapat membantu perusahaan bertindak sebelum tekanan berkembang menjadi gangguan kinerja yang lebih besar. Sistem informasi sumber daya manusia yang baik juga dapat mendukung keputusan berbasis data (Zanna & Ubaidillah, 2024).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Data berasal dari satu lokasi perusahaan dan seluruh

responden berjenis kelamin laki-laki. Karena itu, generalisasi pada sektor, lokasi, dan komposisi tenaga kerja lain harus dilakukan secara hati-hati. Data utama menggunakan kuesioner pelaporan mandiri yang dapat dipengaruhi kecenderungan jawaban sosial. Model juga hanya memasukkan dua prediktor. Faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dukungan sosial, dan kepuasan kerja belum diuji. Keterbatasan tersebut tidak meniadakan temuan, tetapi menentukan batas interpretasinya.

D. Kesimpulan

Penelitian membuktikan bahwa work overload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AAA. Koefisien regresi sebesar -0,593, beta -0,608, t -8,536, dan p di bawah 0,001 menunjukkan bahwa peningkatan beban yang melampaui kapasitas berkaitan dengan penurunan kinerja. Stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan, dengan koefisien -0,318, beta -0,386, t -5,413, dan p di bawah 0,001. Secara simultan, kedua prediktor membentuk model yang signifikan dengan F 32,892 dan p di bawah 0,001. Work overload

menunjukkan pengaruh relatif lebih kuat.

Manajemen PT. AAA perlu memprioritaskan evaluasi distribusi tugas, kecukupan tenaga kerja, target produksi, dan sistem lembur. Perusahaan juga perlu menjamin waktu pemulihan, memperkuat dukungan atasan, menyediakan akses konseling, serta memantau indikator kelelahan dan penurunan kinerja. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek, melibatkan komposisi responden yang lebih beragam, dan menguji burnout, kepuasan kerja, dukungan sosial, atau kepemimpinan sebagai mediator maupun moderator. Metode campuran juga dapat digunakan untuk menjelaskan sumber tekanan secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *PILAR*, 14(1), 15-31. <https://doi.org/10.26618/whw41w62>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Produk domestik bruto Indonesia triwulanan 2020-2024*. Badan Pusat Statistik.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health*

-
- Psychology*, 22(3), 273-285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), Article 1780.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Faridah, F., & Yoeliastuti, Y. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Aneka Jaya Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(2), 724-737.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i2.1055>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- International Labour Organization. (2023). *Working time and work-life balance around the world*. International Labour Organization.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
<https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, Article 754556.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Zanna, R. A., & Ubaidillah, H. (2024). Meningkatkan kinerja karyawan di Indonesia: Dampak sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat*, 1(2), 1-23.
<https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.248>
-