

Optimalisasi Kinerja Staff melalui Pengelolaan Beban Kerja dan Stres Kerja di PT YCH Indonesia

¹Ihsan Mustaqim, ²Asti Nur Aryanti, ³Ridlwana Muttaqin
^{1, 2, 3} Manajemen, Universitas Indonesia Membangun, Kota Bandung

E-mail: ¹Ihsanmustaqim@student.inaba.ac.id, ²asti.nuraryanti@inaba.ac.id,
³ridlwana.muttaqin@inaba.ac.id

ABSTRAK

Riset ini dirancang guna melihat bagaimana beban kerja dan pengurangan stres kerja dapat meningkatkan kinerja staf di PT YCH Indonesia. Metode kuantitatif dan mengikuti pendekatan penelitian eksploratif adalah pendekatan riset ini. Penelitian ini melibatkan 329 anggota staf, dan metode pengambilan sampel dengan simple random sampling, yang menghasilkan sampel sebanyak 181 responden. Hasil riset menjelaskan beban kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja staf, dengan angka t senilai 4,885 dan nilai signifikan 0,000. Stres kerja memiliki dampak terhadap kinerja staf, dengan angka t senilai 7,962 dan tingkat signifikansi 0,000. Pada saat yang sama, beban kerja dan stres kerja sangat berpengaruh pada kinerja staf, dengan angka F senilai 88,951 dan tingkat signifikansi 0,000. Perubahan kinerja staf di PT YCH Indonesia sebagian besar disebabkan oleh perbedaan beban kerja dan stres kerja, yang mencapai 49,4%. Sebanyak 50,6% perubahan lainnya disebabkan oleh banyak elemen yang tidak ada pada penelitian,

Kata kunci : *beban kerja, stres kerja, kinerja staf*

ABSTRACT

This research was designed to examine how workload and job stress reduction can improve staff performance at PT YCH Indonesia. This research used a quantitative method and followed an exploratory research approach. This study involved 329 staff members, and the sampling method used simple random sampling, resulting in a sample of 181 respondents. The research results explain that workload has a significant impact on staff performance, with a t-value of 4.885 and a significance 0.000. Job stress has an impact on staff performance, with a t-value of 7.962 and a significance level of 0.000. At the same time, workload and job stress significantly influence staff performance, with an F-value of 88.951 and a significance f 0.000. Changes in staff performance at PT YCH Indonesia were largely due to differences in workload and job stress, which reached 49.4%. The other 50.6% of changes were caused by many elements not included in the study.

Keyword : *workload, work stress, staff performance*

1. PENDAHULUAN

Industri logistic adalah salah satu sektor yang mengalami ekspansi luar biasa, didorong oleh pertumbuhan aktivitas ekonomi, e-commerce, dan kebutuhan distribusi barang di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) menjelaskan

industri logistik menyumbang sekitar 6,08% dari PDB Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2025). Kondisi tersebut menuntut perusahaan logistik dalam peningkatan produktivitas sumber daya manusia yang dapat memenuhi target operasional yang semakin tinggi. Tingginya aktivitas operasional dalam

industri logistik menyebabkan perusahaan harus didorong dengan sumber daya manusia dengan produktivitas dan kinerja yang optimal (Rezki & Rifa'i, 2024). Kinerja karyawan berkaitan langsung dengan suatu capaian target operasional perusahaan yang menjadi variable penting serta kualitas layanan kepada pelanggan (Bagus Kurniawan & Sri Sumantri, 2025)

Kinerja karyawan adalah seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya, termasuk tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, selama waktu tertentu, dan menjelaskan seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang mereka hasilkan (Adhari, 2020). Kinerja yang baik dapat mendukung efektivitas operasional perusahaan, sedangkan penurunan kinerja dapat berdampak pada keterlambatan pekerjaan, menurunnya produktivitas, serta tidak tercapainya target perusahaan. Sehingga, perusahaan harus menganalisis faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan.

PT YCH Indonesia adalah perusahaan yang focus pada bidang logistik dan supply chain management dengan aktivitas operasional yang tinggi. Tingginya target distribusi, volume pekerjaan yang fluktuatif, serta tuntutan ketepatan waktu pengiriman menyebabkan staff menghadapi tekanan kerja yang besar dalam menjalankan pekerjaannya. PT YCH Indonesia memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda karena berorientasi pada ketepatan waktu distribusi dan pengelolaan rantai pasok sehingga memerlukan kajian tersendiri. Situasi ini dapat menyebabkan stress dan beban kerja bagi karyawan, yang mungkin berdampak pada kinerja mereka.

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. YCH Indonesia Cabang Cikarang 2022-2024.

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase		
			2022	2023	2024
1	Admin Staf	16	68.50%	72%	70.50%

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase		
			2022	2023	2024
2	Staf	313	78%	74.10%	72%
Persentase			73,25%	73,05%	71,25%

Sumber : Data di peroleh dari PT. YCH Indonesia

Data kinerja pekerja PT YCH Indonesia pada tabel 1 dari tahun 2022 hingga 2024. Berdasarkan data tersebut, terjadi fluktuasi kinerja pada bagian Admin Staf dan Staf. Secara keseluruhan, persentase kinerja karyawan berada pada angka 73,25% di tahun 2022, 73,05% di tahun 2023, dan 71,25% di tahun 2024.

Tabel 2. Data Absensi Staf PT. YCH Indonesia 2024-2026.

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir (%)		
			Sakit	Izin	Alpa
1	2024	336	5,6%	6%	3,1%
2	2025	363	6%	5%	3,5%
3	2026	329	7,2%	5,6%	4,42%

Sumber : Data di peroleh dari PT. YCH Indonesia

Tabel 2 menunjukkan tingkat ketidakhadiran staf yang diukur berdasarkan kategori sakit, izin, dan alpa selama periode 2024 hingga 2026. Pada tahun 2026, tercatat tingkat ketidakhadiran paling tinggi untuk kategori sakit sebesar 7,2% dan alpa sebesar 4,42%, yang mengindikasikan adanya dinamika kehadiran staf selama tiga tahun terakhir.

Beban kerja yaitu suatu hal yang bisa berpengaruh pada seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Beban kerja yaitu waktu yang diperlukan dalam penyelesaian suatu tugas dibagi dengan total waktu yang tersedia (Budiasa, 2021). Terlalu banyak pekerjaan dapat membuat orang merasa lelah baik secara mental maupun fisik, sehingga menyulitkan mereka untuk bekerja secara efisien.

Tidak hanya beban kerja, kinerja juga bisa dipengaruhi oleh stres kerja. Berdasarkan Sartika (2023), stres kerja adalah kondisi di mana perasaan, pola pikir, dan keadaan individu di tempat kerja yang berpengaruh dari ketidakseimbangan fisik dan mental yang disebabkan oleh ketergantungan. Ketika terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan, ekspektasi yang diberikan kepada mereka, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, hal itu akan menyebabkan stres kerja (Apriyani et al., 2023). Tingkat stres kerja yang tinggi bisa memengaruhi kinerja karyawan dengan menurunkan motivasi, fokus, dan produktivitas (Fitri Ilmiyah & Isa Anshori, 2025).

Kinerja karyawan di PT. XYZ terpengaruh oleh lingkungan kerja dan beban kerja (Muthmainnah & Utami, 2026). PT. Indoneptune Net Manufacturing, kinerja staf terpengaruh oleh stres dan beban kerja (Waskito Nugraha & Permata Rahmi, 2024). Namun, beberapa ahli tidak setuju dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kinerja karyawan di CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya secara signifikan tidak dipengaruhi oleh stres atau beban kerja (Nerotou & Andjarwati, 2026). Faktor-faktor pembanding menunjukkan bahwa remunerasi memainkan peran penting dan substansial dalam memengaruhi efektivitas karyawan. Tuntutan pekerjaan dan stres yang terkait berdampak negatif pada kinerja karyawan di PT Panca Boga Paramita, Cabang TSM, yang berlokasi di Kota Bandung (Berkam & Rahmi, 2024). Temuan penelitian lebih lanjut dalam gap penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat kekurangan studi mengenai beban dan stres kerja bisa berdampak pada kinerja di bidang logistik, khususnya di perusahaan logistik berbasis rantai pasokan seperti PT YCH Indonesia.

Menurut data yang disebutkan, kinerja karyawan tampaknya menjadi

komponen penting dalam mencapai tujuan operasional dan kualitas layanan perusahaan. Karena ketergantungan industri yang tinggi pada ketepatan waktu dan kecepatan layanan, PT YCH Indonesia harus mempertimbangkan faktor-faktor termasuk beban kerja dan stres di tempat kerja. Tingginya target pengiriman, volume barang yang fluktuatif, dan tuntutan pelayanan pelanggan dapat meningkatkan tekanan kerja yang dialami karyawan. Kinerja karyawan dapat menurun apabila tidak diperbaiki dengan benar. Penelitian ini memiliki tujuan menguji bagaimana PT YCH Indonesia dapat mengoptimalkan kinerja karyawan melalui manajemen stres dan beban kerja.

2. LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Definisi beban kerja yaitu perbedaan antara jumlah waktu yang idealnya dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan dan tugas dengan jumlah waktu standar yang ada (Budiasa, 2021). Seorang pekerja tidak akan mengalami beban kerja jika mereka dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dan menyesuaikan diri dengan jumlah pekerjaan yang diberikan; namun, jika mereka gagal melakukannya, hal itu akan menjadi stres kerja bagi individu maupun kelompok. (Ahmad Ridulloh & Izzatu Millah, 2021). Teori beban kerja menyatakan bahwa agar produktivitas dan kualitas kerja meningkat secara stabil, tingkat tuntutan kerja harus disesuaikan dengan keterampilan dan sumber daya yang dimiliki orang. (Gibson, 2018).

Stres Kerja

Stres kerja yaitu situasi ketergantungan yang menimbulkan tidak selarasnya fisik dan mental, mengubah suasana hati, pola pikir, dan kondisi individu di tempat kerja (Sartika, 2023). Stres pada lokasi kerja yaitu respons mental dan fisik yang dapat berbahaya

ketika terjadi tidak seimbangnya antara jumlah pekerjaan dan dukungan yang diterima seseorang dengan kemampuannya untuk menanganinya (Azhar et al., 2023). Ketika terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan, ekspektasi yang diberikan kepada mereka, dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, hal itu akan menyebabkan stres di tempat kerja (Apriyani et al., 2023). Stres di lokasi kerja menyebabkan orang merasa cemas dan tegang, yang seringkali berujung pada permusuhan, kekerasan, kegelisahan, dan perilaku tidak kooperatif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjelaskan seberapa bagus individu mengerjakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu, dan mencakup baik jumlah pekerjaan yang diselesaikan maupun kualitas pekerjaan tersebut (Adhari, 2020). Kinerja karyawan adalah pencapaian individu atau kelompok secara efektif dan efisien atas dasar tanggung jawab dan wewenang mereka sesuai dengan tujuan (Yuniarti & others, 2021). Kinerja dapat dinilai melalui efektivitas, ketepatan waktu, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kemandirian (Yulianto, 2020)

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Total pekerjaan yang wajib dilaksanakan karyawan pada waktu yang ditentukan, tergantung pada keterampilan dan kemampuan mereka, disebut beban kerja. Kinerja karyawan dapat menurun karena kelelahan fisik dan mental akibat terlalu banyak pekerjaan. Jika seorang karyawan diberi terlalu banyak pekerjaan atau beban kerja yang tidak selaras dengan kemampuannya, hal itu bisa mengakibatkan masalah kesehatan dan penyakit akibat kerja. Kinerja karyawan dapat naik atau turun tergantung pada seberapa banyak pekerjaan yang mereka

miliki. Tetapi ketika beban kerja menjadi sangat berat, biasanya dampaknya lebih besar dan dapat mengakibatkan kinerja menurun. (Budiasa, 2021). Beban kerja semakin besar semakin menurun tingkat kinerjanya akan tetapi ketika beban kerja terkendali atau terkelola sehingga peningkatan kinerja juga tinggi.

Terdapat pengaruh yang cukup besar dan merugikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Panca Boga Paramita, Cabang TSM, Kota Bandung (Berkam & Rahmi, 2024). Kinerja karyawan di CV Mitra Abadi Metalindo di Surabaya tidak terlalu terpengaruh oleh stres kerja, dan demikian pula, beban kerja tidak terlalu memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan (Nerotou & Andjarwati, 2026). Sebaliknya, beban kerja berdampak dengan nyata dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. XYZ (Muthmainnah & Utami, 2026). Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan sangat signifikan, terutama menyangkut tuntutan fisik, ketegangan mental, dan penggunaan waktu (Fitroh et al., 2025).

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres bisa berdampak pada kesehatan mental pekerja saat mereka menjalankan tugasnya. Stres terjadi apabila pekerja tidak bisa menyelesaikan tugas-tugas yang seharusnya mereka lakukan. Stres kerja dapat berasal dari ketidaktahuan tentang tugas apa yang harus dikerjakan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, dan harus menangani hal-hal yang tidak saling berkaitan. Stres kerja tinggi dapat memicu penurunan kinerja karyawan, karena akan mengganggu fokus dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas (Afandi, 2018). Semakin tinggi stress kerja semakin menurun tingkat kinerjanya akan tetapi ketika stres kerja terkendali atau terkelola maka kinerja akan semakin meningkat. Kinerja karyawan dipengaruhi

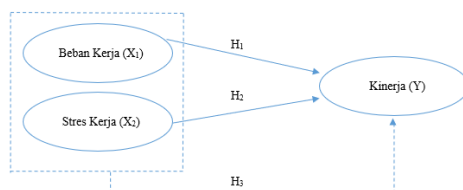
oleh stres kerja secara nyata (Berkam & Rahmi, 2024).

Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan berpacu pada hasil yang diperoleh oleh individu dalam menjalankan kewajiban dan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Berbagai elemen memengaruhi kinerja karyawan, seperti total pekerjaan dan stres yang terkait dengan pekerjaan. Beratnya beban kerja bisa mengakibatkan lelahnya fisik dan stres mental, sehingga menyulitkan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Di sisi lain, ketika stres terkait pekerjaan terlalu tinggi, hal itu dapat mempersulit untuk tetap fokus, kehilangan motivasi, dan bekerja secara efisien, yang bisa berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Apabila stres dan beban kerja tidak ditangani dengan baik, hal itu dapat berubah menjadi stres berkelanjutan dan kelelahan (burnout), yang seiring waktu mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan memengaruhi kesehatan umum mereka (Vanchapo, 2020). Stres dan beban kerja mempunyai dampak pada kinerja karyawan (Waskito Nugraha & Permata Rahmi, 2024).

Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam studi ini, hal utama yang kami teliti adalah kinerja, dan hal-hal lain yang kami pertimbangkan adalah beban dan stres kerja, dimana faktor-faktor yang menurut kami dapat berpengaruh pada kinerja. Gagasan di balik studi ini dapat dijelaskan seperti ini:



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis yaitu pernyataan sementara dari pertanyaan penelitian yang didasarkan pada suatu permasalahan tertentu (Sugiyono, 2020). Hipotesis dianggap bersifat sementara karena fakta empiris masih harus digunakan untuk menguji validitasnya. Berikut adalah hipotesis riset ini:

H1: Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja staff di PT YCH Indonesia.

H2: Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja staff di PT YCH Indonesia

H3: Beban kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja staff di PT YCH Indonesia.

3. METODOLOGI

Teori pendukung, garis waktu penelitian, desain penelitian, prosedur penelitian (yang dapat berupa algoritma atau metode lain), prosedur pengujian, dan pengumpulan data semuanya dijelaskan dalam metodologi. Studi ini meneliti bagaimana manajemen stress dan beban kerja dapat mengoptimalkan kinerja karyawan dengan metode kuantitatif dan pendekatan penelitian eksploratif. Studi ini dilaksanakan di PT YCH Indonesia Cabang Cikarang Bekasi, yang bertempat di Jalan Raya Kalimalang KM 2, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat..

Kelompok yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari seluruh 329 staf di PT YCH Indonesia. Metode pengambilan sampel yaitu dengan pendekatan pengambilan sampel acak sederhana. Metode ini memastikan bahwa setiap orang dalam keseluruhan kelompok mempunyai peluang yang sama yang digunakan untuk sampel penelitian. Jumlah total peserta ditetapkan dengan memanfaatkan rumus Slovin, yang memperhitungkan margin kesalahan 5%,

yang kemudian diperoleh jumlah akhir 181 responden.

Metode pengumpulan data terdiri dari observasi, wawancara, peninjauan dokumen, dan penggunaan survei. Instrumen penelitian ini yaitu skala Likert yang menawarkan lima pilihan respons: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Prosedur analisis data dilakukan menggunakan SPSS, meliputi penilaian validitas, penilaian reliabilitas, evaluasi asumsi klasik, evaluasi regresi linier berganda, pemeriksaan parsial (uji-t), evaluasi simultan (uji-F), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Semua Variabel

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0.707	0.361	Valid
X1_2	0.695	0.361	Valid
X1_3	0.780	0.361	Valid
X1_4	0.910	0.361	Valid
X1_5	0.784	0.361	Valid
X1_6	0.644	0.361	Valid
X1_7	0.732	0.361	Valid
X1_8	0.801	0.361	Valid
X2_1	0.838	0.361	Valid
X2_2	0.822	0.361	Valid
X2_3	0.697	0.361	Valid
X2_4	0.761	0.361	Valid
X2_5	0.886	0.361	Valid
X2_6	0.858	0.361	Valid
X2_7	0.841	0.361	Valid
X2_8	0.787	0.361	Valid
X2_9	0.863	0.361	Valid
X2_10	0.760	0.361	Valid
Y1_1	0.678	0.361	Valid
Y1_2	0.667	0.361	Valid

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1_3	0.769	0.361	Valid
Y1_4	0.718	0.361	Valid
Y1_5	0.604	0.361	Valid
Y1_6	0.735	0.361	Valid
Y1_7	0.560	0.361	Valid
Y1_8	0.710	0.361	Valid
Y1_9	0.691	0.361	Valid
Y1_10	0.572	0.361	Valid
Y1_11	0.701	0.361	Valid
Y1_12	0.579	0.361	Valid

Sumber: Data oleh peneliti, 2026

Hasil uji validitas untuk setiap item yang menunjukkan variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja ditunjukkan pada Tabel 3. Semua item (X1_1 hingga Y1_12) dianggap sah dan sesuai untuk pengujian lebih lanjut karena nilai T yang dihitung lebih tinggi dari nilai T tabel (0,361).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Kinerja		0.883	12
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	
Beban Kerja	0.893	8	
Stres Kerja	0.942	10	
Kinerja	0.883	12	

Sumber: Data oleh peneliti, 2026

Hasil uji reliabilitas, yang menjelaskan tingkat konsistensi instrumen penelitian, ditunjukkan pada Tabel 4. Variabel beban kerja mempunyai angka Alpha Cronbach senilai 0,893, stres kerja senilai 0,942, dan kinerja senilai 0,883. Angka ini lebih tinggi dari 0,60, ini menunjukkan semua variabel penelitian memiliki tingkatan reliabilitas yang sangat tinggi.

c. Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	181

		Unstandardized Residual
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79773824
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.039
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data oleh peneliti, 2026

Pengujian normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dijelaskan pada Tabel 5. Angka Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,094 berdasarkan data ini. Kesimpulannya adalah bdata residual terdistribusi normal karena angka signifikan lebih tinggi dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	0.721	1.386
Stres Kerja	0.721	1.386

Sumber: Data oleh peneliti, 2026

Tabel 6 menyajikan temuan dari penilaian multikolinearitas yang dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel independen. Pengukuran toleransi untuk faktor stress dan beban kerja tercatat senilai 0,721, sedangkan pengukuran VIF berada pada angka 1,386. Karena pengukuran VIF lebih rendah dari 10 dan pengukuran toleransi lebih dari 0,10, tidak ada indikator multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.345	.983		-.351	.726

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Beban Kerja	.039	.037	.093	1.061	.290
Stres Kerja	.020	.030	.060	.685	.494

Sumber: Data oleh peneliti, 2026

Hasil penilaian heteroskedastisitas menggunakan teknik Glejser ditampilkan pada Tabel 7. Kesimpulannya yaitu model regresi ini tidak menunjukkan bukti heteroskedastisitas menurut nilai signifikan variabel beban kerja (0,290) dan stres kerja (0,494), dimana duannya lebih tinggi dari 0,05.

d. Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.273	1.621		5.104	.000
Beban Kerja	.299	.061	.305	4.885	.000
Stres Kerja	.391	.049	.497	7.962	.000

Sumber: Data oleh peneliti, 2026

Persamaan regresi linier berganda menurut tabel 8 yaitu berikut ini:

$$Y = 8.273 + 0,299X_1 + 0,391X_2$$

Nilai konstanta adalah 8,273, yang meenjelaskan bahwa ketika Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sama-sama nol, Kinerja (Y) berada pada nilai 8,273. Koefisien untuk Beban Kerja yaitu 0,299, artinya apabila beban kerja terdapat peningkatan satu unit, Kinerja juga terdapat peningkatan senilai 0,299 unit, selama semua hal lainnya tetap sama. Angka untuk Stres Kerja adalah 0,391, yang berarti apabila stres Kerja mengalami peningkatan satu unit, Kinerja

juga akan naik senilai 0,391 unit, selama semua hal lainnya tetap sama. Hasil dari analisis regresi menunjukkan angka positif, yang berarti bahwa penanganan dan pengendalian stres kerja dan beban kerja yang tepat bisa memberikan peningkatan kinerja secara signifikan.

Variabel Beban Kerja mempunyai angkat beta senilai 0,305 dan variabel Stres Kerja mempunyai angka beta senilai 0,497 berdasarkan nilai Koefisien Standarisasi (Beta). Hal ini menjelaskan dimana stres kerja lebih memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding dengan beban kerja pada PT YCH Indonesia.

e. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji T

Variabel	Nilai thitung	Nilai tabel	Sig.
Beban Kerja	4,885	1,973	0,000
Stres Kerja	7,962	1,973	0,000

Sumber: Data oleh peneliti, 2026

Tabel 9, menjelaskan temuan untuk variabel beban kerja menunjukkan angka t senilai 4,885, yang lebih besar dari angka t-tabel senilai 1,973, dan nilai signifikansi senilai 0,000, yang kurang dari 0,05. Akibatnya, H1 ditegaskan, menjelaskan terdapat keterkaitan parsial antara beban kerja dan kinerja. Kesimpulannya yaitu beban kerja secara signifikan mempunyai pengaruh pada kinerja staf di PT YCH Indonesia.

Variabel stres kerja, hasilnya menjelaskan angka t senilai 7,962, melebihi angka t-tabel dengan angka 1,973, dan signifikansi 0,000, kurang dari 0,05. Akibatnya, H2 divalidasi, menjelaskan terdapat keterkaitan parsial antara stres kerja dan kinerja. Kesimpulannya yaitu stres kerja mempunyai dampak parsial yang nyata terhadap kinerja staf di PT YCH Indonesia.

f. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	581.414	2	290.707	88.951	.000 ^b
Residual	581.735	178	3.268		
Total	1163.149	180			

Sumber: Data oleh peneliti, 2026

Merujuk pada tabel 10 yang disebutkan sebelumnya, angka F-hitung diamati senilai 88,951, sedangkan angka F-table adalah 3,05. Hal ini menghasilkan kesimpulan angka F-count senilai 88,951 melebihi angka F-table senilai 3,05, dan tingkat signifikansi berada pada 0,000.

g. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.494	1.80781

Sumber: Data oleh peneliti, 2026

Tingkat pengaruh variabel X terhadap variabel Y ditampilkan pada Tabel 11. Nilai Adjusted R Square adalah 0,494. Ini menjelaskan bahwa 49,4% perubahan kinerja staf bisa ditunjukkan oleh fluktuasi stress dan beban kerja, lalu sisanya, 50,6%, terpengaruh oleh faktor tambahan yang tidak dieksplorasi dalam model ini.

PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi dijelaskan adanya pengaruh Beban Kerja yaitu 0,299, yang artinya peningkatan Beban Kerja (menyesuaikan kapasitas yang dikelola) sambil menjaga Stres Kerja tetap tidak berubah akan mengakibatkan kinerja karyawan meningkat senilai 29,9%. Semakin terkendali beban kerja yang dialami karyawan pada PT YCH Indonesia, terutama di tengah tingginya target distribusi operasional, sehingga kinerja yang dihasilkan baik pula. Beban

kerja dalam penelitian ini tidak didefinisikan sebagai overload, melainkan sebagai beban kerja yang masih proporsional dan dapat dikelola. Beban kerja adalah elemen penting dari cara perusahaan menjalankan aktivitas sehari-hari. Ketika beban kerja selaras dengan kemampuan karyawan, maka dapat melaksanakan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik, yang membantu mereka berkinerja optimal. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa memiliki jumlah pekerjaan yang tepat membantu menjaga produktivitas dan kualitas kerja tetap tinggi. Selain itu, terlalu besar beban kerja bisa mengakibatkan kelelahan mental dan fisik, yang mempersulit kinerja (Budiasa, 2021). Hasil ini didukung oleh penelitian Muthmainnah & Utami (2026) serta Fitroh et al. (2025).

Kinerja staf akan meningkat sebesar 39,1% jika stres kerja meningkat sementara beban kerja tetap sama, karena stres kerja memberikan kontribusi sebesar 0,391. Pada operasional PT YCH Indonesia, pengelolaan stres kerja yang baik di mana karyawan mampu beradaptasi terhadap tekanan dan tuntutan ketepatan waktu, justru mendorong staf meningkatkan usaha dan konsentrasinya dalam bekerja. Dalam tingkat tertentu, stres dapat mendorong individu untuk meningkatkan usaha dalam bekerja (Afandi, 2018). Pada PT YCH Indonesia, tekanan pekerjaan yang ada tampaknya masih dapat dikelola oleh staf sehingga memberikan pengaruh nyata terhadap pencapaian kinerja. Ini selaras dengan riset oleh Agustinus Supriyanto & Nadiyah (2022).

Beban dan stres kerja terdapat keterkaitan yang kuat antara relasi dan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh analisis korelasi yang memiliki nilai 0,707. Kinerja karyawan dapat meningkat jika kedua faktor ini dikelola dan diperkuat. Studi menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun tingkat stres yang dirasakan seseorang di tempat kerja memainkan

peran besar dalam seberapa baik kinerja mereka. Dalam operasional PT YCH Indonesia, tingginya aktivitas distribusi dan tuntutan pelayanan menyebabkan karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target sekaligus menghadapi tekanan kerja. Ketika keduanya dikelola dengan baik, karyawan akan lebih mampu mempertahankan kualitas kerja dan produktivitas. Temuan ini didukung oleh penelitian Waskito Nugraha & Permata Rahmi (2024).

KESIMPULAN

Kesimpulan riset ini yaitu jumlah tugas secara signifikan memengaruhi kinerja, stres yang terkait dengan pekerjaan secara signifikan berpengaruh pada kinerja, dan baik beban kerja maupun stres kerja secara kolektif mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan PT YCH Indonesia. Variasi kinerja karyawan di PT YCH Indonesia terpengaruh oleh perubahan stress dan beban kerja senilai 49,4%, sisanya senilai 50,6% terpengaruh oleh elemen tidak ada pada riset yang dilakukan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucap syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan kuasa-Nya, yang memungkinkan penelitian ini bisa selesai dengan sukses. Selain itu juga rasa terima kasih kepada manajemen dan staf PT YCH Indonesia atas izin, dorongan, dan kerja sama mereka selama mengumpulkan data riset.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV Penerbit Qiara Media.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.

- Agustinus Supriyanto, & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(3), 610–619. <https://doi.org/http://doi.org/10.33395/remik.v6i3.11876>
- Ahmad Ridulloh, & Izzatu Millah. (2021). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Kecamatan Cakung Tahun 2021. *JCA Health Science*, 1, 59–65. <https://doi.org/https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jhea/article/view/1333>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Statistik Pergudangan, Ekspedisi, dan Kurir 2024/2025*. Badan Pusat Statistik.
- Bagus Kurniawan, A., & Sri Sumantri, A. (2025). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Universal Tunggal Logistics di Pelabuhan Tanjung Emas Semarang. *LOGIN: Logistics and Supply Chain Insights*, 1(2), 1–11.
- Berkam, D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 361–375. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1867>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.
- Fitri Ilmiyah, Z., & Isa Anshori, M. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2).
- Fitroh, W. A. M., Zikrinawati, K., & Nurfitri, A. D. (2025). Studi Kualitatif Tentang Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. Indonesian People Power. *Inaba Journal Of Psychology*, 3(2), 53–57. <https://doi.org/10.56956/ijop.v3i2.418>
- Gibson, J. L. (2018). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Muthmainnah, U. L., & Utami, W. N. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 2558–2570. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6611>
- Nerotou, F. J. K., & Andjarwati, T. (2026). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 9867–9874. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5346>
- Rezki, P. R., & Rifa'i, A. (2024). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekrtariat DPRD Kabupaten Indragiri Hilir. *Inaba Journal Of Psychology*, 2(2), 68–72.

<https://doi.org/10.56956/ijop.v2i2.269>

- Sartika, D. (2023). *Stres Kerja*. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Waskito Nugraha, R., & Permata Rahmi, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung. *Syntax Idea*, 6(7), 3024–3303. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i7.3870>
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Scopindo Media Pustaka.
- Yuniarti, R., & others. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. CV Widina Media Utama.

