

Pengaruh Beban Kerja, Imbalan, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha

Radit Geisler Totononu¹, Riane Johnly Pio¹, Danny D.S Mukuan¹

¹ Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado

* Email : totononuradit@gmail.com

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of human resource management in improving company performance, particularly at PT Harita Group Labuha Branch Office, which has a relatively limited number of employees, totaling 32 people. In practice, there are indications of relatively high workload, a reward system whose effectiveness needs to be evaluated, and levels of job stress reflected in fluctuations in employee absenteeism. These conditions are suspected to affect employee performance; therefore, research is necessary to obtain empirical evidence. This study aims to determine the influence of workload, rewards, and job stress on employee performance at PT Harita Group Labuha Branch Office, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative approach with a population consisting of all 32 employees of PT Harita Group Labuha Branch Office. The sampling technique applied is non-probability sampling using a saturated sampling (census) method. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the SPSS program. The results of the study indicate that partially, workload has a significant effect on employee performance, rewards have a significant effect on employee performance, while job stress does not have a significant effect on employee performance. Simultaneously, workload, rewards, and job stress have a significant effect on employee performance at PT Harita Group Labuha Branch Office. This shows that proportional workload management, fair and appropriate reward distribution, and proper control of job stress levels are important factors in improving employee performance. Therefore, the company needs to formulate more effective human resource management policies to continuously enhance employee performance optimally.

Keywords: *Workload, Rewards, Job Stress, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan, khususnya pada PT Harita Group Kantor Cabang Labuha yang memiliki jumlah karyawan relatif terbatas, yaitu 32 orang. Dalam praktiknya, ditemukan adanya indikasi beban kerja yang cukup tinggi, sistem imbalan yang perlu dievaluasi efektivitasnya, serta tingkat stres kerja yang tercermin dari fluktuasi absensi karyawan. Kondisi tersebut diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk memperoleh bukti empiris. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, imbalan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *sampling* jenuh (*sensus*). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan alat analisis regresi linear berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja, imbalan, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional, pemberian imbalan yang adil dan sesuai, serta pengendalian tingkat stres kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan pada dasarnya sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Sumber daya manusia tidak sekadar menjadi salah satu unsur pelengkap dalam operasional perusahaan, melainkan faktor penentu yang paling berpengaruh terhadap keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Setiap strategi, kebijakan, dan keputusan manajerial pada akhirnya hanya dapat diwujudkan secara nyata melalui peran aktif karyawan, sehingga kualitas SDM akan berbanding lurus dengan kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT Harita Group Kantor Cabang Labuha yang memiliki 32 orang karyawan menjadikan kebutuhan akan SDM profesional semakin krusial. Profesionalisme karyawan menjadi faktor strategis yang menentukan apakah perusahaan dapat mencapai target kinerja secara efektif dan efisien. Namun demikian, upaya membentuk karyawan yang profesional tidak selalu berjalan mulus, karena terdapat berbagai hambatan baik yang bersumber dari faktor organisasi seperti beban kerja yang berlebihan atau sistem penghargaan yang belum sesuai harapan, maupun faktor internal individu seperti stres kerja yang menurunkan motivasi dan produktivitas. Apabila beban kerja terlalu tinggi tanpa diimbangi dengan pemberian imbalan yang proporsional, maka potensi terjadinya stres kerja akan meningkat dan berdampak pada penurunan semangat, efektivitas, serta kualitas hasil kerja karyawan. Sebaliknya, jika beban kerja dikelola dengan baik, sistem penghargaan diberikan secara adil, dan stres kerja dapat diminimalisir, maka kinerja karyawan akan berada pada level optimal.

PT Harita Group Kantor Cabang Labuha merupakan salah satu unit operasional dari Harita Group yang berlokasi di Kabupaten Halmahera Selatan, Maluku Utara, dengan jumlah karyawan yang relatif kecil yaitu 32 orang, namun memegang peran strategis dalam mendukung jalannya aktivitas bisnis perusahaan di wilayah tersebut yang memiliki potensi pertambangan dan sumber daya alam yang besar. Dengan skala organisasi yang tidak terlalu besar, setiap individu memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian target perusahaan, sehingga ketika muncul masalah terkait beban kerja yang berat, sistem penghargaan yang belum optimal, maupun tekanan kerja yang memicu stres, dampaknya akan langsung terasa pada produktivitas dan efektivitas operasional cabang.

Perusahaan juga melaksanakan penilaian kinerja karyawan setiap enam bulan sekali untuk mengevaluasi kemampuan, kualitas, hambatan, serta beban kerja setiap karyawan. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan sejumlah kendala seperti keterlambatan pegawai, rendahnya motivasi kerja, dan belum maksimalnya pencapaian target di beberapa unit kerja, yang mengindikasikan adanya kemungkinan masalah dalam aspek beban kerja, imbalan, dan stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Ilham dan Prasetyo (2022) menegaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 53,2%, meskipun pada tingkat stres yang terlalu tinggi tetap menimbulkan risiko penurunan produktivitas. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Rahayu *et al.* (2023), yang menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya celah temuan tersebut membuat variabel stres kerja penting untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks PT Harita Group Kantor Cabang Labuha.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) apakah imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (3) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (4) apakah beban kerja, imbalan, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, imbalan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial

maupun simultan, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis bagi kajian ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Harita Group Kantor Cabang Labuha dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban kerja, sistem penghargaan, dan pengendalian stres kerja yang lebih efektif.

Beban Kerja, Imbalan, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

Beban kerja dapat dipahami sebagai sekumpulan aktivitas atau tugas yang harus dituntaskan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Munandar (2016) mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi ketika seorang pekerja dihadapkan pada tugas-tugas yang harus dituntaskan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Tarwaka (2015) menekankan bahwa beban kerja timbul dari interaksi tuntutan tugas, kapasitas individu, lingkungan, dan persepsi operator. Teori keterbatasan kapasitas (*capacity theory*) menjelaskan bahwa setiap individu memiliki kapasitas fisik dan mental yang terbatas, sehingga ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas tersebut, kemampuan karyawan dalam mengelola tugas akan menurun dan berdampak langsung pada hasil kerja.

Imbalan diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada individu maupun kelompok atas perilaku positif, prestasi, kontribusi, atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. Menurut Michael Armstrong (2019), imbalan merupakan keseluruhan kebijakan, praktik, serta sistem penghargaan yang digunakan organisasi untuk mengakui kontribusi karyawan, baik berupa imbalan finansial maupun non-finansial, yang mampu menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan, motivasi, dan perilaku karyawan sehingga mendorong peningkatan kinerja.

Stres kerja menurut Kaswan (2017) merupakan respons adaptif terhadap kondisi eksternal yang menimbulkan gangguan fisik, psikologis, atau perilaku pada anggota organisasi, sedangkan Vanchapo (2020) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja yang diterima dengan kemampuan individu untuk menghadapinya. Kinerja karyawan sendiri, menurut Hamali (2018), merupakan hasil yang dicapai dari suatu fungsi atau indikator pekerjaan maupun profesi dalam periode tertentu.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori *Job Demand-Resources* (JD-R), yang membagi kondisi kerja menjadi *job demands* (tuntutan pekerjaan) seperti beban kerja tinggi, tekanan waktu, dan kesulitan tugas yang menguras energi karyawan sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja, serta *job resources* seperti imbalan finansial maupun non-finansial, dukungan organisasi, dan apresiasi yang berfungsi meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh bagaimana keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya di tempat kerja dikelola.

Berdasarkan kajian teoritik dan empirik tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: **H1:** Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha; **H2:** Imbalan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha; **H3:** Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha; **H4:** Beban Kerja, Imbalan, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang termasuk dalam jenis penelitian kausal, yaitu penelitian yang menelaah hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen, dengan data berbentuk angka yang dianalisis melalui statistik inferensial (Sugiyono, 2020). Penelitian dilaksanakan di PT Harita Group Kantor Cabang Labuha yang berlokasi di Tomori, Kecamatan Bacan, Kabupaten Halmahera Selatan, Provinsi Maluku Utara, dengan objek penelitian seluruh karyawan pada kantor cabang tersebut.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil,

teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *sampling* jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, dengan menggunakan skala *Likert* lima poin sebagai alat ukur, mulai dari Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju (Rohman *et al.*, 2023).

Variabel Beban Kerja (X1) diukur melalui dimensi kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja, pencapaian target, dan lingkungan kerja. Variabel Imbalan (X2) diukur melalui dimensi upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi. Variabel Stres Kerja (X3) diukur melalui dimensi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Sementara itu, Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui dimensi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama tim (Wilson, 2018).

Uji validitas instrumen dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item dengan skor total menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, di mana item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,349) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sugiyono, 2020). Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha* melalui program SPSS versi 26, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018).

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji linearitas, analisis korelasi berganda, serta analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$, di mana *Y* adalah Kinerja Karyawan, α adalah konstanta, *B*₁, *B*₂, *B*₃ adalah koefisien regresi, *X*₁ adalah Beban Kerja, *X*₂ adalah Imbalan, *X*₃ adalah Stres Kerja, dan *e* adalah *error*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji *t*), uji simultan (uji *F*), serta uji koefisien determinasi (*R*²), yang seluruhnya diolah menggunakan program SPSS versi 26 (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur konsep yang memang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan melalui analisis butir dengan cara mengorelasikan skor setiap item dengan skor total (Sugiyono, 2020). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 26, dapat diketahui beberapa hasil penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,732	0,349	0,000	Valid
	X1.2	0,721	0,349	0,000	Valid
	X1.3	0,721	0,349	0,000	Valid
	X1.4	0,533	0,349	0,000	Valid
	X1.5	0,505	0,349	0,000	Valid
	X1.6	0,500	0,349	0,000	Valid
	X1.7	0,712	0,349	0,000	Valid
	X1.8	0,561	0,349	0,000	Valid
	X1.9	0,768	0,349	0,000	Valid
	X1.10	0,700	0,349	0,000	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Imbalan (X2)	X1.11	0,680	0,349	0,000	Valid
	X1.12	0,686	0,349	0,000	Valid
	X2.1	0,632	0,349	0,000	Valid
	X2.2	0,675	0,349	0,000	Valid
	X2.3	0,721	0,349	0,000	Valid
	X2.4	0,628	0,349	0,000	Valid
	X2.5	0,781	0,349	0,000	Valid
	X2.6	0,737	0,349	0,000	Valid
	X2.7	0,670	0,349	0,000	Valid
	X2.8	0,511	0,349	0,000	Valid
	X2.9	0,570	0,349	0,000	Valid
	X2.10	0,793	0,349	0,000	Valid
	X2.11	0,793	0,349	0,000	Valid
	X2.12	0,628	0,349	0,000	Valid
	X2.13	0,616	0,349	0,000	Valid
	X2.14	0,628	0,349	0,000	Valid
	X2.15	0,774	0,349	0,000	Valid
	X2.16	0,724	0,349	0,000	Valid
	X2.17	0,596	0,349	0,000	Valid
	X2.18	0,774	0,349	0,000	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,649	0,349	0,000	Valid
	X3.2	0,643	0,349	0,000	Valid
	X3.3	0,739	0,349	0,000	Valid
	X3.4	0,589	0,349	0,000	Valid
	X3.5	0,732	0,349	0,000	Valid
	X3.6	0,626	0,349	0,000	Valid
	X3.7	0,831	0,349	0,000	Valid
	X3.8	0,658	0,349	0,000	Valid
	X3.9	0,694	0,349	0,000	Valid
	X3.10	0,674	0,349	0,000	Valid
	X3.11	0,735	0,349	0,000	Valid
	X3.12	0,701	0,349	0,000	Valid
	X3.13	0,670	0,349	0,000	Valid
	X3.14	0,640	0,349	0,000	Valid
	X3.15	0,590	0,349	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,793	0,349	0,000	Valid
	Y2.2	0,617	0,349	0,000	Valid
	Y3.3	0,500	0,349	0,000	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
	Y4.4	0,700	0,349	0,000	Valid
	Y5.5	0,561	0,349	0,000	Valid
	Y6.6	0,500	0,349	0,000	Valid
	Y7.7	0,701	0,349	0,000	Valid
	Y8.8	0,715	0,349	0,000	Valid
	Y9.9	0,715	0,349	0,000	Valid
	Y10.10	0,555	0,349	0,000	Valid
	Y11.11	0,508	0,349	0,000	Valid
	Y12.12	0,678	0,349	0,000	Valid
	Y13.13	0,654	0,349	0,000	Valid
	Y14.14	0,731	0,349	0,000	Valid
	Y15.15	0,512	0,349	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menilai tingkat ketepatan, keakuratan, serta konsistensi dari instrumen penelitian. Menurut Ghozali (2018), kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah: (1) jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen bersifat reliabel; dan (2) jika nilai Alpha lebih kecil dari 0,60 maka instrumen bersifat tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha	Kritis	Ket.
Beban Kerja (X1)	0,883	0,60	Reliabel
Imbalan (X2)	0,935	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,917	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan pemaparan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel penelitian, yaitu Beban Kerja (X1), Imbalan (X2), Stres Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), secara keseluruhan menunjukkan angka yang melampaui batas minimal nilai kritis sebesar 0,60. Variabel Imbalan (X2) memiliki tingkat reliabilitas tertinggi dengan nilai sebesar 0,935, diikuti oleh Stres Kerja (X3) sebesar 0,917, Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,889, serta Beban Kerja (X1) sebesar 0,883.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang memenuhi syarat, sehingga model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas. Uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi dan Regresi Linear Berganda

Hasil analisis korelasi berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,820, yang berada pada kategori sangat kuat, sehingga beban kerja, imbalan, dan stres kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	12,619	5,183	-	2,434	0,022
X1	0,487	0,207	0,428	2,352	0,026
X2	0,289	0,123	0,413	2,342	0,027
X3	0,067	0,101	0,082	0,662	0,513

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linear berganda: $Y = 12,619 + 0,487X_1 + 0,289X_2 + 0,067X_3 + e$. Nilai konstanta sebesar 12,619 menunjukkan bahwa apabila beban kerja, imbalan, dan stres kerja dianggap tetap atau bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai 12,619. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,487 dan imbalan sebesar 0,289 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien regresi stres kerja sebesar 0,067 menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja tidak memberikan perubahan yang berarti terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Hasil uji t pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t hitung 2,352 lebih besar dari t tabel 1,701 dengan signifikansi 0,026 ($< 0,05$), sehingga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel imbalan memiliki nilai t hitung 2,342 lebih besar dari t tabel 1,701 dengan signifikansi 0,027 ($< 0,05$), sehingga imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel stres kerja memiliki nilai t hitung 0,662 lebih kecil dari t tabel 1,701 dengan signifikansi 0,513 ($> 0,05$), sehingga stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	2708,414	3	902,805	25,914	0,000
Residual	975,461	28	34,838	-	-
Total	3683,875	31	-	-	-

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Hasil uji F pada Tabel 4 menunjukkan nilai F hitung sebesar 25,914 dengan signifikansi 0,000, lebih besar dari F tabel sebesar 2,95, sehingga model regresi dinyatakan signifikan dan beban kerja, imbalan, serta stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adj. R^2	SEE
1	0,857	0,735	0,707	5,90236

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,735, yang menunjukkan bahwa beban kerja, imbalan, dan stres kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 73,5%, sedangkan sisanya sebesar 26,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha. Teori Munandar (2016) menyatakan bahwa beban kerja merupakan kondisi ketika pekerja dihadapkan pada sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, dan hal ini diperkuat oleh Tarwaka (2015) yang menekankan bahwa beban kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, dan kapasitas individu. Meskipun terdapat tambahan tanggung jawab seperti pemeriksaan ulang laporan, karyawan masih mampu mempertahankan kualitas kerja, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang ada masih berada dalam batas kemampuan karyawan sehingga menjadi tantangan yang mendorong peningkatan performa. Hasil ini sejalan dengan temuan Rismawati *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menguatkan *capacity theory* yang menjelaskan bahwa selama beban kerja tidak melebihi kapasitas individu, kinerja akan tetap optimal.

Pengaruh Imbalan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Menurut Armstrong (2019), imbalan merupakan keseluruhan kebijakan dan praktik yang digunakan organisasi untuk mengakui kontribusi karyawan, baik finansial maupun non-finansial, dan berfungsi sebagai alat strategis untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Di PT Harita Group Kantor Cabang Labuha, bentuk imbalan seperti insentif bulanan, bonus tahunan, serta penghargaan non-material terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, sejalan dengan pendapat Huselid yang menyatakan bahwa sistem penghargaan yang efektif mampu meningkatkan upaya dan hasil kerja. Hasil ini didukung oleh Goni *et al.* (2022) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan belum mencapai level yang menurunkan performa secara langsung. Menurut Vanchapo (2020), stres kerja muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya, sedangkan Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa stres yang berlebihan dapat menyebabkan kegelisahan, mudah marah, dan sulit bekerja sama sehingga menurunkan efektivitas kerja. Namun, dalam penelitian ini, stres yang dialami karyawan diduga masih berada dalam batas toleransi sehingga belum berdampak signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan Ernawati *et al.* (2024) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Inti Permai.

Pengaruh Beban Kerja, Imbalan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, imbalan, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi berbagai aspek manajemen sumber daya manusia. Teori *Job Demand-Resources (JD-R)* menjelaskan bahwa

job demands seperti beban kerja dapat menguras energi karyawan, sementara *job resources* seperti imbalan berfungsi sebagai faktor motivasional yang meningkatkan keterlibatan kerja; apabila tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka akan muncul stres kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola ketiga aspek ini secara terpadu: beban kerja dibagi secara adil, imbalan diberikan secara proporsional, dan stres kerja dikendalikan melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Beban kerja yang dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja, sedangkan beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Imbalan juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima, di mana pemberian imbalan yang adil, layak, dan sesuai kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta loyalitas terhadap perusahaan.

Sementara itu, stres kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) tidak dapat diterima, yang mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan dalam penelitian ini belum memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja. Secara simultan, beban kerja, imbalan, dan stres kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil ini menegaskan bahwa kinerja karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mengelola beban kerja secara proporsional, menerapkan sistem imbalan yang adil dan transparan, serta mengendalikan tingkat stres kerja karyawan secara berkelanjutan. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap pembagian tugas dan target kerja, mempertahankan serta mengembangkan sistem imbalan berbasis kinerja, dan tetap menjaga lingkungan kerja yang kondusif agar stres kerja tidak berkembang menjadi hal yang merugikan kinerja karyawan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1076-1085.
- Ansory, A. (2018). *Evaluasi pembelajaran*. Deepublish.
- Antra, F. P., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2024). The influence of reward and punishment on employee performance in BRI Cabang Bitung. *Productivity*, 5(1), 820-825.
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's handbook of reward management practice*. Kogan Page.
- Astuti, W. S., et al. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Baru.
- Baskoro, D. A., Poluan, N. A. E., & Sihombing, R. P. (2024). Analysis of reward, work environment, motivation and performance of administrative staff. *Kumpulan Jurnal/Majalah*, 7(1), 78-87.
- Burlian, I. A. (2024). Pengaruh *work engagement* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1222-1233.
- Damayanti, Y. D., & Kurniawati, D. T. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4).
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Ernawati, Khan, M. A., Bukhari, E., Rianto, M. R., & Woestho, C. (2024). Pengaruh *stress kerja*, *workload*, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Inti Permai. *CEMERLANG*, 4(2), 179-193.

- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Frimayasa, A., & Simanjuntak, M. F. (2023). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *PORTOFOLIO: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 258-269.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariante dengan program IBM SPSS 25* (Ed. 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, T. T., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Productivity*, 3(3), 205-209.
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan* (Cet. 3). CAPS.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload* (pp. 139-183). Elsevier Science.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. PT Bumi Aksara.
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 96-104.
- Kasmir. (2016). *Kewirausahaan* (Ed. Revisi, Cet. 10). PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Alfabeta.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *SOSAINS: Jurnal Sosial dan Sains*, 2(1), 105-110.
- Lestari, M., & Pramudya, R. (2024). Reward system and its impact on employee performance. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 12(1), 45-57.
- Meisy, A., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Multifinance. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(3), 222-225.
- Morissan. (2017). *Metode penelitian survei*. Kencana.
- Munandar, S. A. (2016). *Psikologi industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Rachman, A., & Dewi, S. (2024). Workload pressure and employee performance in modern organizations. *Jurnal Ilmu Sumber Daya Manusia*, 9(2), 101-113.
- Rahayu, T., Atmaja, H. E., & Ikhwan, K. (2023). Pengaruh stres kerja, *workload*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(5), 2427-2439.
- Ramadanita, D. N., Nugroho, E. S., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Glenmore Agung Nusantara. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 173-183.
- Rismawati, Rudyanti, N., Aprilila, M., & Pramita, S. (2025). Pengaruh *work environment* dan *workload* terhadap kinerja karyawan di PT. Tenma Cikarang Indonesia. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 2506-2515.
- Rohman, M. M., et al. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif*. PT Penamudamed.
- Sajuyigbe, A. S., Olaoye, B. O., & Adeyemi, M. A. (2017). Impact of reward on employees' performance in selected manufacturing companies in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Arts and Commerce*, 2(2), 27-32.
- Saputra, D. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16-30.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1), 45-58.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar ergonomi dan implementasi di tempat kerja*. Harapan Press.
- Tumonglo, D., & Purwanto, A. (2025). The influence of workload and work environment on employee performance. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 6(3), 37-42.
- Uly, N. S., Markoni, & Wali Amin, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, *team work* dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 223-231.
- Umarjati, S., & Siswani, S. (2021). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Unilever Indonesia Tbk. Jakarta divisi *field execution management*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 35-44.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Qiara Media.
- Wicaksono, F. (2024). Job stress and its implications for employee productivity. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(3), 88-99.
- Wilson, B. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.