Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Farel Maryam Aruman[1], Edy Hartono[2*]
[1,2] Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon
[*] E-mail Korespondensi: edy.hartono@ugj.ac.id

Information Article
History Article
Submission: 12-08-2026
Revision: 01-09-2026
Published: 16-09-2026

DOI Article:
10.24905/permana.v17i3.1639

A B S T R A K

Penelitian ini mengkaji bagaimana stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT Pos Indonesia, Cabang Cirebon, baik secara individu maupun kolektif. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 150 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSSTemuan penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja dan beban kerja individu memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan. Namun demikian, jika dipertimbangkan secara simultan, stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, meskipun dalam batas yang dapat dikelola. sementara lingkungan kerja belum menjadi faktor penentu utama dalam organisasi. Studi ini memberikan bukti empiris yang memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kontribusi stres kerja dan beban kerja terhadap peningkatan kinerja, dan menawarkan Implikasi praktis bagi manajemen dalam mengembangkan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Stres Kerja

A B S T R A C T

This study examines how job stress, workload, and the work environment affect employee performance at PT Pos Indonesia, Cirebon Branch, both individually and collectively. Using a quantitative approach with an associative research design, data were collected through questionnaires distributed to 150 employees and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The findings of this study revealed that individual job stress and workload

Acknowledgment

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 **Copyright ©2026, PERMANA**

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

have a positive and statistically significant influence on employee performance. In contrast, the work environment does not show a significant partial effect. However, when considered simultaneously, job stress, workload, and the work environment collectively have a significant influence on employee performance. These findings indicate that job stress and workload can contribute to performance improvement, albeit within manageable limits. while the work environment has not yet become a major determining factor in organizations. This study provides empirical evidence that enriches the human resource management literature, particularly regarding the contribution of job stress and workload to performance improvement, and offers practical implications for management in developing.

Keyword: *Workload, Employee Performance, Work Environment, Human Resource Management, Job Stress*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Pada waktu ini negara kita menghadapi tantangan yang rumit dalam dunia ketenagaker-jaan, walaupun jumlah lapangan kerja terus bertambah, struktur dan kualitasnya menunjukkan ketidak konsistenan yang signifikan. Berdasarkan informasi terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS), sebanyak 3,59 juta orang baru memasuki angkatan kerja pada Februari 2025 (Zhafira, 2025). Bersamaan dengan itu, tingkat pengangguran terbuka menurun menjadi 4,76 persen. angka terendah sejak krisis 1998 (Kemnaker, 2025). Namun, di balik data positif ini, terdapat kenyataan bahwa mayoritas pekerja, sekitar 59,40 persen, beroccupasi dalam sektor informal (Ardianto, 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan angkatan kerja, banyak pekerjaan yang tidak memiliki stabilitas dalam hal keamanan, pendapatan, dan kestabilan kerja. Keadaan ini menandakan bahwa faktor beban kerja, tekanan, dan kondisi kerja menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja karyawan.Hal ini mengarah pada pertanyaan penelitian yang lebih spesifik: sejauh mana stres terkait pekerjaan, beban kerja, dan kondisi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan sering lebih menekankan jumlah pegawai untuk memenuhi target kerja atau waktu kerja, tanpa memperhatikan kualitas dari lingkungan kerja, distribusi beban kerja, atau kesejahteraan mental karyawan. Misalnya,

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

sebuah survei mengenai stres dan beban kerja di Indonesia menunjukkan bahwa sekitar 26,8% karyawan bekerja lebih dari atau sama dengan 49 jam dalam seminggu (Kusuma, 2025). Jam kerja yang panjang ini membawa risiko peningkatan beban kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kesehatan mental dan produktivitas (Kusuma, 2025). Idealnya, pengelolaan sumber daya manusia seharusnya berusaha mencapai keseimbangan antara beban kerja dan kondisi kerja demi mendukung karyawan secara optimal. Namun, kenyataannya banyak pegawai yang bekerja lebih lama dari jam kerja yang berlaku dan dalam kondisi yang bisa jadi tidak ideal, sehingga menimbulkan kesenjangan antara kondisi yang diharapkan dan kenyataan.

Banyak penelitian praktis menunjukkan bahwa stres di tempat kerja, jumlah tugas, dan suasana kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Sebagai contoh, sebuah penelitian mengenai perawat di rumah sakit di Surabaya menunjukkan bahwa ketiga faktor ini memengaruhi kinerja (Yustikasari dan Santoso, 2023). Selain itu, riset mengenai perusahaan swasta di Jakarta (Hermawan, 2022), perusahaan di Lamongan (Huda dan Shony Azar, 2021), serta sektor pos di Surabaya (Rosida dan Swasti, 2022) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara jumlah tugas, suasana kerja, dan stres kerja dengan kinerja pegawai. Namun, beberapa penelitian lebih menekankan pada sektor kesehatan atau bidang tertentu yang memiliki ciri khas kerja dan beban tugas yang mungkin berbeda, sedangkan sektor atau konteks organisasi lainnya bisa memberikan hasil yang berbeda pula. Ini kemudian memunculkan pertanyaan: Apakah hasil-hasil ini tetap relevan ketika diterapkan di konteks yang lain (populasi, sektor, atau karakteristik organisasi)? Inti permasalahannya adalah: meskipun literatur menunjukkan adanya hubungan, tidak terdapat konsistensi di seluruh konteks umum tenaga kerja Indonesia, khususnya pada sektor-sektor yang tidak spesifik. Oleh karena itu, studi kuantitatif diperlukan untuk mengeksplorasi elemen stres kerja, beban tugas, dan suasana kerja terkait dengan kinerja pegawai dalam konteks yang lebih luas.

Tinjauan pustaka yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar riset berfokus pada sektor-sektor tertentu, seperti rumah sakit, industri tertentu, atau perusahaan dengan ciri-ciri pekerjaan tertentu. Hal ini menghambat kemampuan untuk menggeneralisasi temuan, terutama dalam konteks tenaga kerja umum atau perusahaan swasta yang memiliki karakteristik yang beragam. Dengan demikian, ada kesenjangan dalam penelitian: kurangnya studi kuantitatif menyeluruh yang mengeksplorasi ketiga variabel (stres kerja, beban kerja, suasana kerja) secara bersamaan dalam hubungannya dengan kinerja pegawai di populasi PT. Pos Cabang Kota Cirebon dalam sektor swasta atau non-spesifik. Penelitian ini penting untuk mengisi

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

kesenjangan tersebut dan memberikan bukti empiris yang lebih menyeluruh dan representatif yang dapat dijadikan acuan dalam kebijakan sumber daya manusia. Studi ini menghadirkan cara baru dengan mengeksplorasi objek dan kombinasi variabel yang belum diteliti secara menyeluruh di angkatan kerja umum di Indonesia, baik dalam sektor swasta maupun non-spesialis. Model yang dihasilkan bisa memberikan sudut pandang yang berbeda tentang elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja, dengan memperhitungkan tidak hanya satu variabel, tetapi juga interaksi ketiga variabel tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini berpotensi untuk menyumbang secara teoritis (mengembangkan model tentang hubungan antar variabel dalam konteks Indonesia) serta secara praktis (memberikan saran kepada manajer sumber daya manusia mengenai perancangan beban kerja, kondisi kerja, dan kebijakan kesejahteraan untuk mencapai kinerja terbaik). Dari argumen yang telah disampaikan, terlihat jelas bahwa meskipun jumlah populasi usia kerja terus meningkat dan kesempatan kerja bertambah, struktur kerja informal yang ada dan jam kerja yang panjang dapat menyebabkan stres, ketegangan, serta kondisi kerja yang tidak ideal yang mungkin mengganggu kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki signifikansi akademis (mengatasi celah dalam literatur) dan relevansi praktis (menyediakan dasar bagi manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi). Oleh karena itu, penelitian ini perlu segera dilaksanakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antara variabel stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Cirebon. Populasi penelitian berjumlah 240 karyawan. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 150 responden. Rumus Slovin yang digunakan adalah:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \qquad (1)$$

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

dengan:

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus tersebut, perhitungan sampel dilakukan sebagai berikut:

$$n = \frac{240}{1 + 240(0{,}05)^2} = 150$$

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*). Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Selain itu, data juga dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka guna mendukung kelengkapan informasi penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Operasionalisasi variabel disusun berdasarkan indikator yang diadaptasi dari teori-teori relevan dan diukur menggunakan skala Likert.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 for Windows. Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai rhitung> rtabel. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik. Setelah itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

dengan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = stres kerja

X_2 = beban kerja

X_3 = lingkungan kerja

e= error.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Validitas kuesioner dinilai melalui pengujian validitas. Hasil pengujian validitas untuk variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) berdasarkan data yang diolah dengan SPSS menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki korelasi Pearson yang substansial (p < 0,05).

Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.297	0.1603	Valid
2	0.819	0.1603	Valid
3	0.596	0.1603	Valid
4	0.856	0.1603	Valid
5	0.770	0.1603	Valid
6	0.847	0.1603	Valid
7	0.650	0.1603	Valid
8	0.876	0.1603	Valid
9	0.865	0.1603	Valid
10	0.914	0.1603	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Kesimpulan dari pemeriksaan keabsahan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel “stres kerja”, yang terdiri dari 10 pertanyaan yang telah disebutkan, dapat dianggap valid, karena seluruh nilai pada kolom “nilai-r” lebih tinggi daripada nilai tabel “r” (0,1603).

Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.835	0.1603	Valid
2	0.638	0.1603	Valid
3	0.613	0.1603	Valid
4	0.647	0.1603	Valid
5	0.714	0.1603	Valid
6	0.578	0.1603	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Kesimpulan dari tabel di atas menunjukkan bahwa variabel "beban kerja", yang terdiri dari 6 pertanyaan yang telah disebutkan sebelumnya, memenuhi syarat validitas, karena nilai r yang diperoleh lebih tinggi daripada nilai r dalam tabel.

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.407	0.1603	Valid
2	0.850	0.1603	Valid
3	0.732	0.1603	Valid
4	0.866	0.1603	Valid
5	0.793	0.1603	Valid
6	0.865	0.1603	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Kesimpulan dari pemeriksaan keabsahan pada tabel sebelumnya menunjukkan bahwa variabel kinerja yang terdiri dari enam pertanyaan yang telah disebutkan dapat dianggap valid dan sesuai dengan kriteria validitas, karena nilai r yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r yang ada di tabel.

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Uji Validitas Variabel Kinerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

NO	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.398	0.1603	Valid
2	0.810	0.1603	Valid
3	0.655	0.1603	Valid
4	0.814	0.1603	Valid
5	0.777	0.1603	Valid
6	0.775	0.1603	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Kesimpulan dari pemeriksaan keabsahan pada tabel sebelumnya menunjukkan bahwa variabel kinerja yang terdiri dari enam pertanyaan yang telah disebutkan dapat dianggap valid dan sesuai dengan kriteria validitas, karena nilai r yang diperoleh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r yang ada di tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	CRONBACH ALPHA	R	KET
Stress Kerja (X1)	0.920	0.70	Reliabel
Beban Kerja	0.727	0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.824	0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0.722	0.70	Reliabel

Sumber: data diolah (2026)

Pengujian keandalan mengindikasikan bahwa alat ukur stres di tempat kerja memiliki nilai alpha Cronbach mencapai 0,920, yang jauh lebih tinggi dari nilai batas minimum 0,70 (Riyanto & Hatmawan, 2020/2020). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen ini memang sangat andal. Instrumen pengukuran beban kerja juga menunjukkan konsistensi internal dengan nilai alpha Cronbach sebesar 0,7. Nilai alpha Cronbach x3 sebesar 0,854 memenuhi kriteria reliabilitas (≥ 0,70). Instrumen pengukuran kinerja karyawan memiliki nilai alpha Cronbach sebesar 0,722, yang juga di atas nilai minimum. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini andal dan sesuai untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan ada 3 yaitu uji normalitas, multiko-linearitas dan heterokesdastisitas.

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			150
Normal Parameters[a,b]		Mean	-.3200000
		Std. Deviation	.92325949
Most Differences	Extreme	Absolute	.073
		Positive	.073
		Negative	-.035
Test Statistic			.073
Asymp. Sig. (2-tailed)			.049[c]

Sumber: data diolah (2026)

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah regresi terikat dan regresi bebas menunjukkan distribusi normal. Berdasarkan hasil pada tabel di atas, nilai sig(2-tailed) adalah 0,049 > 0,05, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	9.142	1.169		7.818	.000		
X1	.031	.029	.106	1.077	.284	.292	3.430
X2	.322	.070	.453	4.611	.000	.294	3.401
X3	.268	.066	.303	4.078	.000	.514	1.946

Sumber: data diolah (2026)

Untuk memastikan tidak ada korelasi antara variabel independen stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja, uji multikolinearitas digunakan. Karena terdapat beberapa variabel

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

independen dalam penelitian ini, uji ini sangat penting. Faktor inflasi varians (VIF) dan nilai toleransi berfungsi sebagai dasar evaluasi. Multikolinearitas tidak ada jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Nilai toleransi untuk X1 adalah 0,292, untuk X2 adalah 0,294, dan untuk X3 adalah 0,514, semuanya di atas 0,100, menurut hasil analisis dalam tabel. Untuk X1, X2, dan X3, VIF masing-masing adalah 3,430, 3,401, dan 1,946, yang semuanya kurang dari 10,00. Ini menunjukkan bahwa penelitian tidak menemukan indikasi adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.998	.736		2.714	.008
	X1	.012	.018	.105	.661	.509
	X2	-.024	.044	-.085	-.541	.589
	X3	-.034	.041	-.097	-.813	.417

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: data diolah (2026)

Dengan melihat tabel berikut, heteroskedastisitas diperiksa dalam penelitian ini untuk melihat apakah hal tersebut memiliki dampak. Menurut hasil pengujian, skor Sig. Glejser untuk stres kerja adalah 0,509, yang lebih tinggi dari α (0,05); skor Sig. Glejser untuk beban kerja adalah 0,583, yang juga lebih tinggi dari α (0,05); skor Sig. Glejser untuk lingkungan kerja adalah 0,417, yang juga lebih tinggi dari α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa heteroskedas-tisitas tidak ada.

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Uji Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.510	1.042		-.490	.625
	X1	.429	.038	.737	11.256	.000
	X2	.378	.074	.273	5.111	.000
	X3	.062	.066	-.052	-.951	.343

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2026)

$$Y = a+b1X1+b2X2+b3X3$$

$$Y = 1.042+0.429X1+0.378X2+0.62X3$$

a = Konstanta (Nilai Tetap)

b1b2 = Koefisien Regresi (Nilai Pendugaan)

Dari hasil analisis regresi linier berganda, konstanta sebesar 1,042 berarti kalau stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sama sekali nggak ada, kinerja karyawan (Y) tetap ada di angka 1,042. Koefisien regresi untuk stres kerja (X1) nilainya 0,429 jadi, setiap kali stres kerja naik satu poin, kinerja karyawan ikut naik 0,429 poin. Artinya, kalau beban kerja bertambah satu satuan, kinerja karyawan juga meningkat 0,378. Lingkungan kerja (X3) punya koefisien 0,062. Jadi, setiap peningkatan satu satuan di lingkungan kerja, kinerja karyawan naik 0,062. Singkatnya, ketiga variabel ini sama-sama berkontribusi positif pada kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya beda-beda.

Uji Koefisien Determinasi(R2)

Tabel 9. Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917[a]	.841	.837	1.821

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: data diolah (2026)

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Menurut analisis yang telah dilakukan, proporsi variasi dalam kinerja karyawan (Y) yang dapat diuraikan oleh variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) mencapai 84,1% atau 0,841. Sementara itu, sisa 15,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi tersebu**t.**

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.510	1.042		-.490	.625
	X1	.429	.038	.737	11.256	.000
	X2	.378	.074	.273	5.111	.000
	X3	-.062	.066	-.052	.951	.343

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2026)

Analisis regresi, di sisi lain, menunjukkan bahwa aspek-aspek tempat kerja tidak secara signifikan dan negatif memengaruhi kinerja karyawan, berbeda dengan stres kerja dan beban kerja. Akibatnya, hipotesis alternatif ketiga ditolak dan hipotesis nol diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa baik aspek fisik maupun non-fisik pekerjaan tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di cabang Cirebon PT Pos Indonesia. Homogenitas kondisi kerja, yang seringkali seragam dan mengikuti norma minimum, mungkin menjadi alasan tidak signifikannya dampak ini. Akibatnya, kemajuan kinerja tidak lagi bergantung pada elemen ini. Selain itu, pekerja tampaknya lebih bereaksi terhadap tujuan kinerja dan tuntutan pekerjaan daripada elemen-elemen tempat kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2554.086	3	851.362	256.664	.000[b]
	Residual	484.287	146	3.317		
	Total	3038.373	149			

Sumber: data diolah (2026)

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Pemeriksaan terhadap tabel menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung sebesar 256.664 jauh melebihi nilai tabel kritis sebesar 3.06, dengan tingkat signifikansi 0.000 yang masih jauh di bawah ambang batas 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen x_1, x_2, dan x_3 secara kolektif memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap variabel dependen y. Dengan demikian, hipotesis alternatif H_4 diterima, sedangkan hipotesis nol H_0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja bisa memunculkan berbagai masalah pada setiap pekerja. Kalau stres berlangsung lama dan tak terkendali, burnout mudah muncul campuran kelelahan fisik, emosi, dan psikis yang benar-benar menguras tenaga. Dampaknya, pegawai jadi kurang punya komitmen ke perusahaan, kepuasan kerja menurun, keputusan yang diambil sering tidak tepat, dan akhirnya, kinerja pun ikut turun. Umumnya, stres kerja datang karena beban kerja berlebihan dan penumpukan tugas yang tidak terselesaikan. Masalah ini sebenarnya cukup serius di lingkungan perusahaan. Manajer harus turun tangan dan menyelesaikan persoalan yang timbul dari stres kerja ini. Salah satu langkah penting, mereka harus benar-benar memperhatikan tugas yang diberikan ke setiap pegawai. Pembagian pekerjaan mesti dijalankan dengan baik, supaya tak ada lagi penumpukan tugas dan stres kerja bisa ditekan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam waktu tertentu. Ini berarti bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus diselesaikan tanpa kehilangan satu pun dari hasil yang diharapkan dan sebelum batas waktu yang diberikan. Selanjutnya beban kerja juga muncul karena ingin segera menyelesaikan pekerjaan agar dapat mencapai target perusahaan. Namun, setiap individu mempunyai batasan dalam keterampilan atau kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya. Apabila batasan ini menghambat seseorang dalam mencapai sasaran kerja, maka akan muncul perbedaan antara keterampilan dan kemampuan karyawan. Perbedaan ini selanjutnya menghalangi karyawan dari menjalankan tugasnya dengan efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sebaliknya, penelitian regresi menunjukkan bahwa, berbeda dengan stres karena peker-

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

jaan dan beban kerja, elemen lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti dan negatif terhadap performa karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol diterima, sementara hipotesis alternatif ketiga dibatalkan. Artinya, temuan ini menunjukkan bahwa faktor pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia, cabang Cirebon. Ketidakberartian efek ini mungkin berkaitan dengan keseragaman kondisi kerja, yang cenderung standar dan memenuhi kriteria minimum. Akibatnya, faktor ini tidak lagi menjadi pembeda utama untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, karyawan tampaknya lebih merespon terhadap tuntutan pekerjaan dan sasaran kinerja dibandingkan dengan elemen-elemen lingkungan kerja.

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulannya, stres terkait pekerjaan, tanggung jawab, dan suasana kerja semuanya berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, sehingga mendukung Hipotesis 4 dan menolak Hipotesis 0. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek pekerjaan, melainkan oleh berbagai aspek pekerjaan yang saling berhubungan. Di sisi lain, stres kerja dan tanggung jawab kerja menjadi faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan suasana kerja berfungsi sebagai pendukung. Temuan ini menunjukkan betapa pentingnya pengelolaan stres dan beban kerja yang terpadu dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan pengelolaan yang baik, sinergi ketiga faktor ini dapat menciptakan kondisi kerja yang terus mendorong peningkatan kinerja pegawai, terutama di institusi publik seperti PT Pos Indonesia Cabang Kota Cirebon.

SIMPULAN

Tujuan dari studi ini adalah menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja PT Pos Cabang Indonesia di Cirebon. Hasil awal menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja dapat memengaruhi performa karyawan, namun kedua elemen ini harus dilihat sebagai tanggung jawab yang dapat dipenuhi oleh kemampuan individu. Stres yang berlebihan bisa menyebabkan ketidakaktifan dan perilaku yang tidak relevan, sementara tingkat stres yang tepat dapat meningkatkan fokus, tanggung jawab, dan efisiensi. Akan tetapi, kondisi tempat kerja itu sendiri tidak menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap performa. Ini menunjukkan bahwa faktor ini belum menjadi elemen penting dalam perspektif organisasi saat ini. Di sisi lain, pengaruh gabungan dari stres

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

kerja, beban kerja, dan kondisi kerja terhadap performa karyawan telah terbukti. Dengan demikian, dampak ini diperkuat oleh hasil penelitian. Keunikan dari penelitian ini terletak pada analisis bersamaan dari ketiga variabel ini dalam konteks organisasi layanan publik di tingkat regional. Temuan dari penelitian ini memberikan kontribusi dalam akademis untuk pengembangan studi di bidang manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis dengan memberikan dasar bagi manajemen untuk membuat pedoman yang efektif dalam mengelola stres dan beban kerja, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Anasta, G., & Andi, D. (t.t.). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinasti Wahab Nusantara Kota Tangerang Selatan.

Anita, T., Tjitrosumarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). STRES KERJA GURU SAAT PANDEMI COVID-19 DITINJAU DARI KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA. Research and Development Journal of Education, 7(1), 146. https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.8629

Ardianto, W. K. (2025). BPS Ungkap Fakta Mencekam: 59,4% Tenaga Kerja Indonesia Bekerja di Sektor Rawan. https://www.naker.news/news/1991934519/bps-ungkap-fakta-mencekam-594-tenaga-kerja-indonesia-bekerja-di-sektor-rawan?utm_source=chatgpt.com

Butarbutar, M., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SARI ASIH NUSANTARA PEMATANGSIANTAR. Jurnal Manajemen.

Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 53–62. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.11

Huda, M., & Shony Azar, Moh. A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FORISA NUSAPERSADA LAMONGAN. HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora, 13(2), 160–172. https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480

Hutagaol, K. (2025). KAJIAN TENTANG UJI ASUMSI KLASIK BERBANTUAN SPSS.

Kemnaker, B. H. (2025). Fondasi Kuat Ketenagakerjaan di Tahun 2025: 3,59 Juta Lapangan Kerja Baru, Pengangguran Terendah Sejak 1998. https://kemnaker.go.id/news/detail/fondasi-kuat-ketenagakerjaan-di-tahun-2025-359-juta-lapangan-kerja-baru-pengangguran-terendah-sejak-1998?utm_source=chatgpt.com

Kusuma, D. G. (2025). Dampak Stres Kerja di Indonesia: Data, Biaya, dan Solusi (2024–2025). https://medium.com/%40daffaghiffarykusuma/dampak-stres-kerja-di-indonesia-data-biaya-dan-solusi-2024-2025-e4d6262f49c5

 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi, 21(1), 43–59. https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106

Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). ANALISIS PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PT NATURAL NUSANTARA (NASA) YOGYAKARTA. Jurnal Manajemen, 16(1).

Mahawati, E., Yuniwati, I., & Ferinia, R. (t.t.). ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA (1 ed.). Yayasan Kita Menulis.

Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. Jesya, 6(1), 328–345. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.920

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif. DEEPUBLISH. (Original work published 2020)

Rosida, N. F., & Swasti, I. K. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS CABANG UTAMA KOTA SURABAYA. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 7(3), 285–294. https://doi.org/10.31932/jpe.v7i3.1905

Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KURIR STUDI PADA J&T EXPRESS GARUT 01 (PT. GLOBAL JET EXPRESS). Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 11(04). https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260

Saragih, S., & Siahaan, E. (2021). PENGARUH STRES KERJA, EFIKASI DIRI DAN KREATIFITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN LAYANAN UMUM RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DJASAMEN SARAGIH.

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Siswadi, Y., Radiman, Tupti, Z., & Jufrizen. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 22(1), 17–34. https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627

Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D (2 ed.). ALFABETA,.

Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 11(1).

Utomo, A. T. (2023). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Job Demand dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Percevied Organizational Support

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Satuan Kerja Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ). ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting, 3(3), 603–614. https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.688

Van Der Vaart, L. (2021). The performance measurement conundrum: Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire in South Africa. South African Journal of Economic and Management Sciences, 24(1). https://doi.org/10.4102/sajems.v24i1.3581

Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal E-Bis, 8(1), 93–104. https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1641

Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(1), 928–939. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831

Zhafira, A. N. (2025). BPS: 3,59 juta penduduk baru terserap ke dunia kerja per Februari 2025. https://www.antaranews.com/berita/4858469/bps-359-juta-penduduk-baru-terserap-ke-dunia-kerja-per-februari-2025?utm_source=

Vol. 17, No.3, 2025, Halaman 4226-4242 Copyright ©2026, PERMANA

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License