



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17842-17850

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan: Studi pada Karyawan Perempuan di Kota Denpasar

Anak Agung Diah Tarama Devi, I Gusti Ngurah Ary Wiwekananda, Ni Wayan Widya Ekarani, Florence Juanita Renti

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana

tarama.devi@unud.ac.id, wiwekanandaary@unud.ac.id, widya_ekarani@unud.ac.id, florence_renti@unud.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini didasarkan pada meningkatnya partisipasi perempuan dalam dunia kerja yang diikuti oleh semakin kompleksnya tuntutan pekerjaan. Khususnya di Bali, perempuan tidak hanya menjalankan tanggung jawab profesional di tempat kerja, tetapi juga memiliki peran dalam keluarga serta kewajiban sosial, adat, dan keagamaan yang berpotensi meningkatkan beban kerja dan stres kerja sehingga memengaruhi kinerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Sampel penelitian terdiri atas 100 karyawan perempuan di Kota Denpasar yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, beban kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian juga membuktikan bahwa stres kerja memediasi secara signifikan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja tidak hanya menurunkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan tingkat stres kerja yang dialami karyawan perempuan. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia mengenai mekanisme hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan perempuan. Secara praktis, organisasi perlu menerapkan pengelolaan beban kerja yang proporsional, menyediakan dukungan organisasi yang memadai, serta mengembangkan program manajemen stres untuk menjaga kesejahteraan psikologis dan mempertahankan kinerja karyawan perempuan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan Perempuan; Stres Kerja

1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global yang berlangsung semakin pesat, disertai kemajuan teknologi, telah mengurangi batasan antara laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja. Sebagai negara berkembang, Indonesia memberikan kesempatan yang semakin luas bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi karena perannya sangat penting dalam mendukung pembangunan nasional (Buyung et al., 2020). Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan di Indonesia terus mengalami peningkatan. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan tercatat sebesar 35,55% pada tahun 2023 dan diproyeksikan meningkat menjadi 36,66% pada tahun 2025. Perubahan kondisi ekonomi serta meningkatnya kebutuhan hidup mendorong perempuan untuk tidak hanya menjalankan peran domestik sebagai pendamping dalam keluarga, tetapi juga berkontribusi sebagai pencari nafkah utama maupun tambahan.

Dalam penelitian ini, karyawan perempuan di Bali dipilih sebagai objek penelitian karena menghadapi karakteristik beban kerja yang lebih kompleks dibandingkan karyawan perempuan di daerah lain. Selain menjalankan tanggung jawab profesional di tempat kerja dan peran domestik dalam keluarga, perempuan Bali juga memiliki kewajiban sosial, adat, dan keagamaan melalui tradisi ngayah (gotong royong di tempat ibadah) serta menyama-braya sebagai bagian dari kehidupan bermasyarakat (Agustiari & Darma, 2022). Sistem patrilineal (purusa) dan ketentuan adat (awig-awig) semakin memperkuat keterikatan tersebut karena menempatkan

keterlibatan perempuan dalam kegiatan adat sebagai kewajiban moral dan sosial. Kondisi tersebut menyebabkan perempuan Bali harus menjalankan peran sebagai karyawan, ibu, sekaligus anggota masyarakat adat dalam waktu yang bersamaan. Konsekuensinya, mereka lebih berisiko mengalami beban kerja berlebih (work overload), konflik dalam pembagian waktu, serta peningkatan stres kerja dan kelelahan psikologis yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas kinerja di tempat kerja (Agustiari & Darma, 2022; Andhini et al., 2021; Oktarina & Komalasari, 2022; Putri & Satrya, 2025).

Peningkatan partisipasi perempuan dalam dunia kerja juga diikuti oleh berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan beban kerja (workload). Beban kerja merupakan keseluruhan aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu, baik secara fisik maupun mental, dengan mempertimbangkan volume pekerjaan, tingkat kompleksitas tugas, dan tekanan waktu yang tersedia (Kurniawan & Adiputra, 2024; Saputra & Sidik, 2025). Berbagai sektor saat ini mengalami peningkatan volume pekerjaan yang semakin tinggi. Pada sektor perbankan, misalnya, karyawan perempuan menghadapi tuntutan pencapaian target harian yang tinggi, termasuk kewajiban memenuhi volume produksi tertentu setiap hari. Target yang tidak tercapai akan diakumulasi ke hari berikutnya sehingga memaksa mereka bekerja lebih keras (Buyung et al., 2020). Fenomena serupa juga terjadi pada sektor kesehatan ketika peningkatan jumlah pasien tidak diimbangi dengan ketersediaan tenaga medis, sehingga perawat perempuan harus menanggung beban kerja fisik maupun mental yang lebih besar (Yosiana et al., 2020). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan telah menjadi salah satu faktor yang berpotensi menurunkan kesejahteraan sekaligus produktivitas karyawan.

Beban kerja yang melebihi kapasitas individu tidak hanya menimbulkan kelelahan fisik, tetapi juga meningkatkan risiko munculnya stres kerja (job stress). Stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan adaptasi atau kapasitas kerja yang dimiliki (Bifel et al., 2026). Karyawan perempuan yang mengalami stres kerja cenderung merasakan ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kesulitan berkonsentrasi, hingga gangguan fisik dan psikologis (Saputra & Sidik, 2025). Sumber stres kerja dapat berasal dari tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan antarpribadi, maupun gaya kepemimpinan organisasi (Sulastri & Onsardi, 2020). Situasi tersebut semakin berat apabila organisasi menuntut produktivitas yang tinggi tanpa diimbangi dukungan organisasi maupun fasilitas kerja yang memadai (Yosiana et al., 2020). Berdasarkan kondisi tersebut, stres kerja dapat dipahami sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap perilaku dan kinerja individu. Dengan kata lain, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga dapat berlangsung melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (Linda & Rino, 2023).

Beban kerja dan stres kerja pada akhirnya akan memengaruhi kinerja karyawan (job performance). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi tanpa bertentangan dengan hukum, moral, dan etika (Dwiantara et al., 2026). Sementara itu (Sofiana et al., 2020) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan program atau kebijakan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang optimal akan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Harianto & Wardhani, 2026; Uma & Swasti, 2024). Sebaliknya, ketidakmampuan karyawan perempuan dalam mengelola tekanan pekerjaan dan stres akan menurunkan efektivitas kerja, kualitas pengambilan keputusan, kreativitas, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas sehingga berdampak negatif terhadap organisasi (Linda & Rino, 2023; Prasetyani et al., 2021). Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu memberikan dampak negatif. Beban kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan kerja dapat meningkatkan motivasi, mendorong pengembangan kompetensi individu, serta meningkatkan kinerja apabila didukung oleh ketersediaan sumber daya organisasi yang memadai. (Bifel et al., 2026; Saputra & Sidik, 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu telah menginvestigasi hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Meskipun demikian, hasil yang diperoleh masih bersifat inkonsisten, sehingga belum memberikan kesimpulan yang konklusif mengenai hubungan antar variabel tersebut. Beberapa penelitian menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh stres kerja (Kurniawan & Adiputra, 2024; Linda & Rino, 2023). Sebaliknya, beberapa penelitian melaporkan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan karena tingkat stres yang dialami masih dapat ditoleransi oleh karyawan (Bifel et al., 2026; Muis et al., 2021; Prameswari et al., 2025; Nurainunnisa et al., 2024). Inkonsistensi juga ditemukan pada hubungan antara beban kerja dan kinerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja (Dwiantara et al., 2026; Kurniawan & Adiputra, 2024), sedangkan penelitian lain membuktikan bahwa beban kerja mampu meningkatkan motivasi dan kinerja apabila dipersepsikan sebagai challenge workload (Bifel et al., 2026; Saputra & Sidik, 2025).

Perbedaan hasil penelitian tidak hanya terjadi pada hubungan langsung antar variabel, tetapi juga pada peran stres kerja sebagai variabel mediasi. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa stres kerja memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (Linda & Rino, 2023; Yosiana et al., 2020). Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi hubungan tersebut secara signifikan karena terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan (Retnowati & Darma, 2024). Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih menggunakan populasi karyawan secara umum atau menggabungkan karyawan laki-laki dan perempuan, bahkan banyak yang mengaitkannya dengan konflik peran ganda (*work-family conflict*). Penelitian terdahulu yang menguji peran mediasi stres kerja dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan perempuan di Indonesia masih terbatas. Keterbatasan tersebut menyebabkan mekanisme pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja pada kelompok karyawan perempuan belum dipahami secara menyeluruh, sehingga masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperkuat bukti empiris mengenai hubungan antar variabel tersebut.

Fenomena empiris dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan menjadi dasar pelaksanaan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di Indonesia serta menganalisis peran mediasi stres kerja dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai mekanisme hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan, khususnya pada karyawan perempuan di Indonesia. Selain memberikan kontribusi secara akademis, penelitian ini juga diharapkan menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan psikologis karyawan, serta mempertahankan kinerja optimal karyawan perempuan.

2. Metode Penelitian

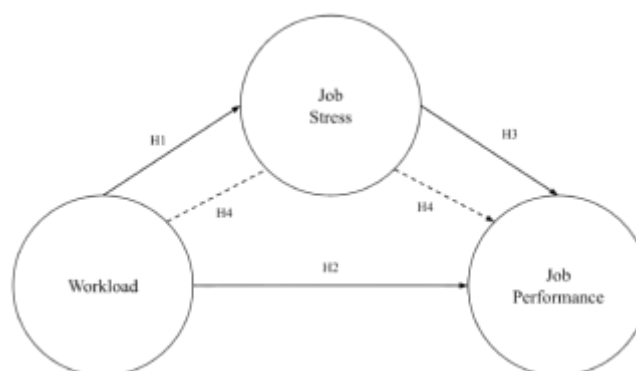
Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal (*explanatory research*) untuk menganalisis pengaruh beban kerja (*workload*) terhadap kinerja karyawan (*job performance*) melalui stres kerja (*job stress*) sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada karyawan perempuan di Kota Denpasar, Bali. Pemilihan lokasi dan objek penelitian didasarkan pada karakteristik karyawan perempuan di Bali yang tidak hanya menjalankan tanggung jawab profesional, tetapi juga memikul peran dalam keluarga serta kewajiban sosial dan adat. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan perempuan berpotensi menghadapi beban kerja dan tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok karyawan lainnya (Agustiari & Darma, 2022; Andhini et al., 2021).

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perempuan di Kota Denpasar. Mengingat jumlah populasi tidak dapat ditentukan secara pasti, penelitian ini mengkategorikannya sebagai *infinite population*. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* (Hair et al., 2014) dengan beberapa kriteria, yaitu: (1) perempuan yang bekerja di Kota Denpasar, (2) bekerja minimal selama enam bulan, dan (3) telah menikah atau memiliki tanggung jawab terhadap keluarga. Penelitian ini melibatkan 100 responden sebagai sampel, yang telah memenuhi rekomendasi ukuran sampel minimum untuk analisis PLS-SEM. (Hair et al., 2014)

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Penyusunan instrumen mengacu pada indikator setiap konstruk yang diadaptasi dari teori dan penelitian terdahulu. Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, dengan skor 1 merepresentasikan sangat tidak setuju dan skor 5 merepresentasikan sangat setuju.

Penelitian ini menerapkan pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS untuk menganalisis data. Analisis diawali dengan pengujian model pengukuran (*outer model*) guna mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk, kemudian dilanjutkan dengan pengujian model struktural (*inner model*) untuk menganalisis hubungan antarkonstruk serta menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping*, dengan hipotesis dinyatakan didukung apabila nilai *t*-statistic lebih besar dari 1,96 atau *p*-value kurang dari 0,05 (Hair et al., 2014).

Model penelitian ini melibatkan satu variabel eksogen, yaitu beban kerja (*workload*), serta dua variabel endogen, yaitu stres kerja (*job stress*) dan kinerja karyawan (*job performance*). Dalam model konseptual tersebut, beban kerja diasumsikan memengaruhi kinerja karyawan melalui dua jalur, yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh stres kerja.



Gambar 1 – Model Penelitian

3. Hasil dan Diskusi

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring (*online*) kepada perempuan yang bekerja aktif di Kota Denpasar. Proses pengumpulan data dilaksanakan pada April hingga Mei 2026. Responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian. Karakteristik responden kemudian dideskripsikan berdasarkan kelompok usia, jenis pekerjaan, masa kerja, serta jumlah anak yang dimiliki. Penerapan teknik purposive sampling bertujuan memperoleh responden yang sesuai dengan karakteristik penelitian sehingga informasi yang diperoleh relevan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 1 – *Average Variance Extract*

Variabel	AVE
Beban Kerja	0,811
Stress Kerja	0,700
Kinerja Karyawan	0,700

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading factor di atas 0,60, sedangkan nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel melebihi 0,50. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas, sehingga setiap konstruk dalam penelitian memiliki tingkat validitas konvergen (*convergent validity*) yang baik. Pengujian cross loading memperlihatkan bahwa setiap indikator memiliki nilai yang paling tinggi pada konstruk yang menjadi pengukurannya dibandingkan dengan konstruk lain. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan (*discriminant validity*), sehingga mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara spesifik dan membedakannya dari konstruk lainnya.

Tabel 2 – *Fornell Larcker Criterion*

Variable	Beban Kerja	Stress Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	0,901		
Stress Kerja	0,733	0,837	
Kinerja Karyawan	-0.740	-0.718	0,835

Hasil pengujian berdasarkan kriteria Fornell-Larcker menunjukkan bahwa nilai setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lainnya. Hasil tersebut mengonfirmasi bahwa seluruh konstruk telah memenuhi validitas diskriminan karena mampu membedakan konsep yang diukur dari konstruk lainnya. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada seluruh konstruk telah melampaui batas minimum 0,70, sehingga menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan memiliki konsistensi internal yang memadai dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 3 – *Cronbach Alpha dan Composite Reliability*

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Description
Beban Kerja	0,945	0.874	Reliable
Stress Kerja	0,874	0.945	Reliable
Kinerja Karyawan	0,902	0.902	Reliable

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Temuan tersebut mengonfirmasi bahwa setiap konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Distribusi karakteristik responden menunjukkan bahwa seluruh responden merupakan perempuan (100%) yang berstatus sebagai karyawan aktif sesuai dengan kriteria penelitian. Berdasarkan kategori usia, kelompok 25–34 tahun mendominasi jumlah responden dengan total 61 orang, diikuti kelompok usia 35–44 tahun sebanyak 22 orang, kelompok usia 45–54 tahun sebanyak 9 orang, dan kelompok usia di atas 55 tahun sebanyak 8 orang. Berdasarkan jenis pekerjaan, mayoritas responden berasal dari kelompok pegawai BUMN/ASN (50 orang), sedangkan sisanya terdiri atas 32 pegawai swasta dan 18 wiraswasta atau pengusaha.

Berdasarkan masa kerja, sebanyak 77 responden telah bekerja lebih dari tiga tahun, 18 responden memiliki masa kerja satu hingga tiga tahun, 3 responden memiliki masa kerja enam bulan hingga satu tahun, dan 2 responden telah bekerja kurang dari enam bulan. Berdasarkan jumlah anak, sebanyak 36 responden memiliki satu anak, 29 responden memiliki dua anak, 4 responden memiliki tiga anak, sedangkan 31 responden belum atau tidak memiliki anak.

Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh perempuan usia produktif dengan pengalaman kerja yang relatif panjang. Sebagian besar responden juga bekerja pada sektor publik serta telah memiliki tanggung jawab keluarga. Karakteristik tersebut selaras dengan tujuan penelitian karena merepresentasikan karyawan perempuan yang berpotensi menghadapi tuntutan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta berbagai peran sosial secara bersamaan. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa pekerja perempuan memiliki potensi menghadapi beban kerja dan stres kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kelompok ini dinilai relevan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi stres kerja.

Tabel 4 – *R-square dan R-square Adjusted*

Variable	<i>R-square</i>	<i>R-square Adjusted</i>
Stress Kerja	0,538	0,533
Kinerja Karyawan	0,614	0,606

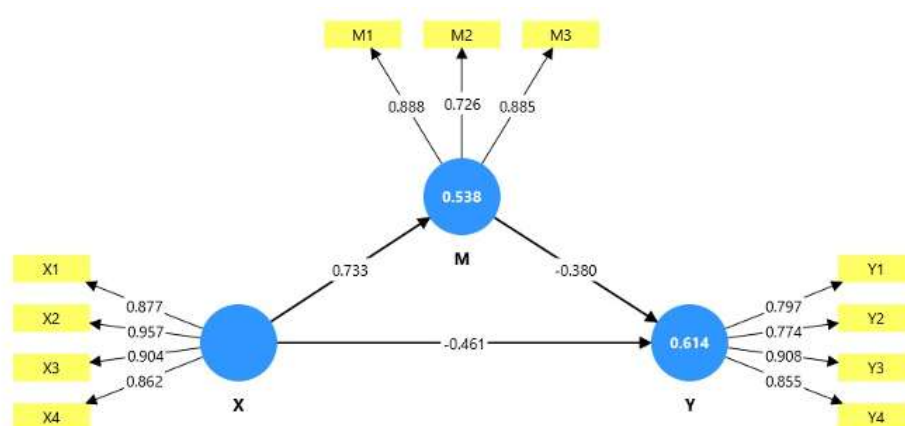
Evaluasi model struktural menunjukkan bahwa nilai R-Square pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,614. Nilai tersebut mengonfirmasi bahwa variasi kinerja karyawan sebesar 61,4% dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja, sedangkan 38,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Hasil pengujian Q² (predictive relevance) juga menunjukkan bahwa seluruh konstruk endogen memiliki nilai di atas nol, sehingga mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik dalam menjelaskan hubungan antarkonstruk.

Tabel 5 – *Path Coefficient*

Hypotheses	Original Sample	Sample Mean	Standard deviation	t statistics	p value	Description
H1: beban kerja→ stress kerja	0,670	0,672	0,053	12,610	0,000	Accepted H1
H2: beban kerja → kinerja karyawan	-0,462	-0,461	0,091	5,095	0,000	Accepted H2
H3: stress kerja → kinerja karyawan	-0,332	-0,333	0,086	3,876	0,000	Accepted H3

Tabel 6 – Spesific Indirect Effect

Hypotheses	Original Sample	Sample Mean	Standard deviation	t statistics	p value	Description
H1: beban kerja→ stress kerja → kinerja karyawan	-0,223	-0,225	0,065	3,446	0,001	Accepted H4



Gambar 2 – Model Struktural

3.1. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan perempuan (Coeff = 0,733; $p = 0,000$). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan volume, kompleksitas, dan tuntutan pekerjaan cenderung diikuti dengan peningkatan stres kerja yang dirasakan karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas individu dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan pekerjaan secara efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Retnowati & Darma, 2024), yang menyatakan bahwa tingginya beban kerja berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja sebagai konsekuensi dari tuntutan profesional yang semakin besar. Selain itu, (Parent et al., 2026) juga mengemukakan bahwa beban kerja merupakan job stressor utama yang memunculkan respons psikologis negatif ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu untuk beradaptasi.

3.2. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Coeff = -0,462; $p = 0,000$). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan perempuan, semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu berpotensi mengurangi efektivitas penyelesaian tugas, menurunkan konsentrasi, serta membatasi kemampuan karyawan dalam mempertahankan kualitas hasil kerja. Akibatnya, karyawan akan mengalami kesulitan untuk mencapai target kerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Dwiantara et al., 2026), yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak dikelola secara efektif dapat menurunkan kinerja karyawan karena meningkatnya tuntutan pekerjaan yang

harus diselesaikan. Temuan tersebut juga konsisten dengan penelitian (Kurniawan & Adiputra, 2024) yang menjelaskan bahwa beban kerja yang melampaui kemampuan individu menyebabkan penurunan fokus, efektivitas kerja, serta kualitas hasil pekerjaan secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola distribusi beban kerja secara proporsional dengan mempertimbangkan kapasitas dan sumber daya yang dimiliki setiap karyawan. Pengelolaan beban kerja yang tepat diharapkan mampu menjaga kualitas kinerja sekaligus meminimalkan risiko munculnya kelelahan dan tekanan kerja yang berlebihan.

3.3. Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Coeff = -0,332; $p = 0,000$). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan perempuan, semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dapat mengurangi kemampuan karyawan dalam berkonsentrasi, mengambil keputusan, serta menyelesaikan tugas secara efektif. Dampaknya, kualitas maupun kuantitas hasil kerja cenderung mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Parent et al., 2026), menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan energi kerja, konsentrasi, dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Temuan tersebut juga konsisten dengan penelitian (Retnowati & Darma, 2024) yang membuktikan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini memperkuat pandangan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan psikologis karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, pemberian dukungan organisasi, serta penyediaan program yang mampu membantu karyawan mengelola tekanan kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus mempertahankan kinerja yang optimal.

3.4. Analisis Pengaruh Mediasi Stres Kerja antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (Coeff = -0,223; $p = 0,001$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan tingkat stres kerja. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan perempuan, semakin besar tingkat stres kerja yang dialami, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa stres kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan (Linda & Rino, 2023), yang menyatakan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat meningkatkan tingkat stres kerja, yang selanjutnya berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Parent et al., 2026) yang mengonfirmasi bahwa stres kerja menjadi mekanisme yang menjelaskan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak cukup dilakukan hanya melalui pengelolaan beban kerja, tetapi juga perlu diimbangi dengan strategi untuk mengendalikan tingkat stres kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan, menyediakan dukungan organisasi yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan psikologis. Langkah tersebut diharapkan dapat menekan dampak negatif beban kerja terhadap stres kerja sekaligus mempertahankan kinerja karyawan secara optimal.

4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan perempuan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan, baik dari sisi volume, kompleksitas, maupun tekanan waktu, berkontribusi terhadap meningkatnya tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Selain itu, beban kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi beban kerja maupun stres kerja yang dirasakan, semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa stres kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja melalui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh stres kerja. Hasil ini memperkuat bukti empiris bahwa peningkatan beban kerja dapat memicu stres kerja, yang selanjutnya berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan perempuan. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai mekanisme hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan pada pekerja perempuan. Hasil penelitian menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional perlu diimbangi dengan upaya pengendalian stres kerja untuk mempertahankan kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung distribusi beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan, menyediakan dukungan organisasi yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kesehatan psikologis. Upaya tersebut diharapkan tidak hanya mampu meminimalkan dampak negatif beban kerja terhadap stres kerja, tetapi juga mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

1. Agustiar, N. P. N., & Darma, G. S. (2022). WORK-FAMILY CONFLICT GURU PEREMPUAN DI TENGAH ADAT DAN BUDAYA BALI. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 15(3), 205–217.
2. Andhini, L. P. R., Utami, N. M. S. N., Dewi, A. A. D. P., & Shantiyani, I. G. A. Y. W. (2021). Peran dukungan pasangan dan keyakinan diri mengelola konflik kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga selama work from home pada dosen wanita yang sudah menikah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 8(2), 30–40. <https://doi.org/10.24843/JPU/2021.v08.i02.p05>
3. Bifel, J. Y., Fanggaldae, R. E., Nalle, A. A., Moenardy, K. K., & Olviana, T. (2026). Workload, Work Stress , and Employee Performance : the Mediating Role of Core Values from a Human Relations Perspective. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 5(1), 61–73.
4. Buyung, H., Safrizal, A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker ' s Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 418–428.
5. Dwiantara, I. W. S., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2026). ASSESSING THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE , WORK STRESS , AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE : EVIDENCE FROM CHAMPLUNG MAS HOTEL RESORT & SPA LEGIAN KUTA BALI. *EMAS*, 7(3), 303–317.
6. Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
7. Harianto, K., & Wardhani, R. K. (2026). Job Stress and Workload as Determinants of Employee Performance : Mediated by Job Satisfaction Evidence from UD . XYZ Kediri. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 12(01), 85–100. <https://doi.org/10.21070/jbnp.v12i1.2290>
8. Kurniawan, F. L., & Adiputra, I. G. (2024). ANALISIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA. *Jurnal Serina Ekonomi Dan Bisnis*, 02(01), 1–7.
9. Linda, A., & Rino. (2023). The Influence of Work-Family Conflict , Workload , and Work Pressure as Mediating Variables on the Performance of Female Employees. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(2), 379–393. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i2.5494.2023>
10. Muis, M., Nai, M. F., Arsunan, A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., Anniza, N., & Hans, P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees &. *Gaceta Sanitaria*, 35(2018), S90–S93. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
11. Nurainunnisa, Pattarapanna, Akob, M., & Tafsir, M. (2024). Model Prediksi Kinerja Karyawan Berdasarkan Beban Kerja Stres Kerja , dan Kepuasan Kerja. *Al-Buhuts e-Journal*, 20(2), 580–596.
12. Oktarina, K. F. K., & Komalasari, Y. (2022). TRIPLE ROLES PEREMPUAN BALI : ANCAMAN ATAU PROTEKSI ? (DALAM PERSPEKTIF KETAHANAN KELUARGA). *Prosiding SINTESA*, 5(2001), 353–360.
13. Parent, W., Komari, N., & Fauzan, R. (2026). Peran Stres Kerja dan Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi (JURIMA)*, 6(April), 590–609.
14. Prameswari, A. D., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2025). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS PERAK TIMUR KOTA SURABAYA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *EDUNOMIKA*, 09(01), 1–18.
15. Prasetyani, W. M., Rustono, & Suwardi. (2021). The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengol. *Jurnal JOBS*, 7(2), 199–210.
16. Putri, N. K. D. P., & Satrya, I. G. B. H. (2025). The Effect of Workload on Work Stress Mediated by Work Life Balance. *Indonesian Journal of Advanced Research (IJAR)*, 4(7), 1289–1306.
17. Retnowati, P. A., & Darma, G. S. (2024). Dynamics of Worklife Balance , Workload , Job Stress and Employee Performance. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 14(2), 260–273.
18. Saputra, R. A., & Sidik, B. S. (2025). Analisis of Workload and Job Stress on the Employee Performance of Final Inspection Division of PT . Kyosha Indonesia Analisa Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Final Inspection PT . Kyosha Indonesia. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 7(2), 186–193. <https://doi.org/10.59806/jkamtb.v7i2.526>
19. Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Inovbiz. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8, 1–15.
20. Sulastri, & Onsardi. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of*

- Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
21. Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT . X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
22. Yosiana, Hermawati, A., & Mas'ud, M. H. (2020). The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37–46. <https://doi.org/10.31328/jsed.v3i1.1326>