

## Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya

Farrell Josia K. Nerotou, Tri Andjarwati  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[farrellnerotou@gmail.com](mailto:farrellnerotou@gmail.com), [triandjarwati@untag-sby.ac.id](mailto:triandjarwati@untag-sby.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya. Dalam menghadapi dinamika persaingan industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar kinerja karyawan tetap optimal dan berkelanjutan. Stres kerja dan beban kerja merupakan dua faktor penting yang sering muncul dalam lingkungan kerja dan dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan, sehingga berdampak pada produktivitas serta kualitas hasil kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kontribusi stres kerja dan beban kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi manajemen CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya sebagai dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan stres kerja serta pengaturan beban kerja yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.*

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

### 1. Latar Belakang

Perkembangan dunia industri di era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif. Persaingan yang ketat, kemajuan teknologi yang pesat, serta tuntutan efisiensi dan produktivitas yang tinggi menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan tidak lagi hanya berfokus pada modal finansial dan teknologi semata, tetapi juga dituntut untuk mengelola SDM secara optimal agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan (Sutrisno, 2019). SDM memiliki peran sentral dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi, mulai dari perencanaan strategis, pelaksanaan operasional, hingga evaluasi kinerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas perusahaan, kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, serta daya saing organisasi di pasar global yang semakin ketat.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik faktor internal (seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kemampuan individu) maupun eksternal (seperti lingkungan kerja dan tuntutan pasar). Di antara faktor-faktor tersebut, stres kerja dan beban kerja menjadi isu yang sering muncul dan berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Wibowo, 2020). Stres kerja dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, dan bahkan menyebabkan masalah kesehatan, sementara beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang pada akhirnya menurunkan output kerja.

CV Mitra Abadi Metalindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri logam dan telah beroperasi sebagai importir serta eksportir besi sejak tahun 2010. Perusahaan ini memulai usahanya sebagai bisnis skala kecil yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan material besi untuk proyek-proyek konstruksi rumah tangga dan bangunan di wilayah Kota Surabaya, Jawa Timur. Seiring berjalaninya waktu dan meningkatnya kebutuhan pasar,

CV Mitra Abadi Metalindo secara bertahap mampu mengembangkan kapasitas usahanya hingga melayani proyek konstruksi berskala besar, baik di tingkat regional maupun nasional. Keberhasilan perusahaan dalam memperluas jangkauan bisnis tidak terlepas dari pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan pelanggan serta kemampuan dalam menjaga kualitas produk dan layanan yang konsisten. Saat ini, CV Mitra Abadi Metalindo telah memiliki jaringan distribusi yang luas dan menjalin kerja sama dengan berbagai mitra bisnis, baik di dalam maupun luar negeri. Visi perusahaan untuk menjadi perusahaan terkemuka di Indonesia yang menyediakan solusi logam berkualitas tinggi menuntut kinerja organisasi yang optimal dan berkesinambungan, khususnya dari sisi SDM.

Untuk mewujudkan visi tersebut, CV Mitra Abadi Metalindo menetapkan misi yang berorientasi pada penyediaan produk besi berkualitas internasional, pelayanan pelanggan yang unggul dan responsif, pembangunan kemitraan jangka panjang, serta kontribusi terhadap pertumbuhan industri logam di Indonesia. Implementasi visi dan misi tersebut sangat bergantung pada peran aktif karyawan sebagai pelaksana utama operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan bekerja dalam kondisi yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis. Namun demikian, dinamika industri logam yang ditandai dengan fluktuasi permintaan pasar, tekanan waktu penyelesaian proyek, serta tuntutan kualitas yang tinggi berpotensi menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan. Tekanan tersebut dapat berkembang menjadi stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu (Rivai, 2021). Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan karyawan, seperti munculnya gejala kelelahan kronis, gangguan tidur, hingga penurunan imunitas tubuh, yang pada akhirnya menurunkan kinerja kerja secara keseluruhan. Dalam konteks industri manufaktur seperti logam, stres kerja sering kali dipicu oleh faktor lingkungan kerja yang berisik, tuntutan presisi tinggi, dan jadwal produksi yang ketat, sebagaimana ditemukan dalam studi pada perusahaan serupa di Indonesia.

Selain stres kerja, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2020). Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan mental, penurunan konsentrasi, serta peningkatan kesalahan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menurunkan motivasi dan rasa tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, keseimbangan beban kerja menjadi hal krusial dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Dalam konteks CV Mitra Abadi Metalindo, peningkatan skala usaha dan kompleksitas operasional—seperti pengelolaan impor-ekspor, pemrosesan pesanan besar, dan koordinasi distribusi—berimplikasi pada meningkatnya tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi karyawan. Karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara cepat, tepat, dan akurat dalam memenuhi kebutuhan pelanggan serta menjaga kualitas produk. Kondisi ini berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan meningkatkan beban kerja, terutama apabila tidak diimbangi dengan sistem kerja yang efektif, pembagian tugas yang proporsional, serta dukungan manajerial yang memadai, seperti pelatihan rutin atau rotasi kerja.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Penelitian Bhastary (2020) menyatakan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan apabila tidak dikelola secara efektif. Sementara itu, penelitian Winoto dan Perkasa (2024) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan di sektor industri. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pentingnya perusahaan dalam mengelola kedua variabel tersebut agar kinerja karyawan tetap terjaga. Namun, hasil penelitian terkait pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan (misalnya di sektor manufaktur logam seperti CV Pakis Logam Perkasa Indonesia), sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan atau bahkan positif dalam kondisi tertentu (seperti beban kerja yang menantang tapi terkelola). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks perusahaan industri logam seperti CV Mitra Abadi Metalindo yang memiliki karakteristik pekerjaan tersendiri, seperti tuntutan fisik tinggi, fluktuasi pesanan, dan lingkungan kerja yang berpotensi menimbulkan kebisingan serta tekanan waktu.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan di tengah persaingan global. Stres kerja dan beban kerja menjadi dua variabel penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan karena berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan

beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran empiris yang akurat dan kontekstual. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan di sektor industri logam. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan, seperti program manajemen stres, penyesuaian beban kerja, serta peningkatan dukungan psikologis bagi karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode survei dipilih karena mampu mengumpulkan data secara sistematis dari responden dalam jumlah tertentu guna memperoleh gambaran yang objektif mengenai variabel yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan pada lokasi penelitian yang telah ditentukan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, serta didukung oleh observasi dan wawancara lapangan apabila diperlukan untuk memperkuat pemahaman terhadap kondisi penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini pada dasarnya berupa data primer yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya yang menjadi sampel penelitian. Data primer dipilih karena memiliki tingkat keakuratan yang tinggi dan relevan secara langsung dengan tujuan penelitian. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh data sekunder yang berasal dari literatur ilmiah, buku referensi, serta artikel jurnal yang relevan dengan topik penelitian. Seluruh sumber data dipilih berdasarkan kriteria relevansi, aktualitas, yaitu diterbitkan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir, serta validitas ilmiah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertulis yang berkaitan dengan variabel stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan, yang kemudian diberikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi yang mereka alami. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 20. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif dan analisis inferensial untuk menguji hubungan serta pengaruh antarvariabel penelitian. SPSS dipilih karena memiliki kemampuan analisis statistik yang cukup kuat serta antarmuka grafis yang memudahkan proses pengolahan data.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan proses pengolahan dan analisis data secara sistematis dengan bantuan program SPSS versi 29.0.2.0. Penggunaan perangkat lunak ini bertujuan untuk meminimalkan kesalahan perhitungan dan meningkatkan ketepatan hasil analisis, sehingga data yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Selain itu, penelitian ini menjunjung tinggi etika penelitian dengan menerapkan prinsip integritas akademik. Seluruh sumber rujukan dicantumkan secara jelas dalam sitasi dan daftar pustaka, serta tidak terdapat unsur plagiarisme dalam penulisan penelitian. Seluruh data dan analisis yang disajikan merupakan hasil pengolahan data yang dilakukan secara objektif dan didukung oleh literatur ilmiah yang sah.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya

#### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi modern. Stres kerja muncul sebagai respons individu terhadap tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki, baik secara fisik maupun psikologis. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, stres kerja sering dikaitkan dengan tekanan waktu, target pekerjaan yang tinggi, konflik peran, beban tanggung jawab, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif (Sutrisno, 2019). Oleh karena itu, stres kerja menjadi variabel penting yang perlu dianalisis dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji-t) Variabel Stres Kerja

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Stres Kerja	x.xxx	0,775	0,440	Tidak signifikan

Sumber: Data primer diolah (SPSS)

Berdasarkan Tabel 1. variabel stres kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 0,775 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,66071 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,44 ( $> 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dialami karyawan belum berada pada tingkat yang mampu memengaruhi kinerja secara nyata. Secara teoritis, stres kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja. Menurut konsep *eustress*, stres pada tingkat tertentu justru dapat menjadi pemicu motivasi dan meningkatkan fokus kerja karyawan (Rivai, 2021). Armstrong (2019) juga menegaskan bahwa karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung tetap menunjukkan kinerja yang stabil meskipun berada dalam tekanan pekerjaan.

Secara teoritis, stres kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja. Menurut konsep *eustress*, stres pada tingkat tertentu justru dapat menjadi pemicu motivasi dan meningkatkan fokus kerja karyawan (Rivai, 2021). Dalam kondisi ini, stres berfungsi sebagai tantangan yang mendorong individu untuk bekerja lebih optimal. Hal ini sejalan dengan pandangan Armstrong (2019) yang menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung tetap menunjukkan kinerja yang stabil meskipun berada dalam tekanan pekerjaan. Kondisi ini tampaknya relevan dengan situasi di CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya, di mana karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan pemahaman yang baik terhadap tuntutan pekerjaan di sektor industri logam. Dengan pengalaman tersebut, karyawan mampu beradaptasi terhadap tekanan kerja sehingga stres yang muncul tidak sampai mengganggu produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, sistem kerja yang relatif terstruktur serta pembagian tugas yang jelas turut berperan dalam menekan dampak negatif stres kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Bhastary (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan objek penelitian, karakteristik responden, serta kondisi lingkungan kerja. Bhastary (2020) meneliti sektor organisasi dengan dinamika kerja yang berbeda, sehingga tingkat stres yang dialami karyawan memberikan dampak yang lebih nyata terhadap aspek psikologis dan kinerja. Di sisi lain, hasil penelitian ini juga menolak temuan Kusuma, Ferdinand, dan Sunarsi (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, stres kerja dipicu oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung dan tekanan target yang tinggi. Sementara itu, pada CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya, stres kerja cenderung berada pada tingkat moderat dan masih dapat dikendalikan oleh karyawan, sehingga tidak berdampak langsung terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya belum menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Namun, meskipun tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek stres kerja agar tidak berkembang menjadi stres kronis yang berpotensi menurunkan kinerja di masa mendatang (Saina & Hasrul, 2021). Upaya seperti komunikasi yang efektif, dukungan atasaran, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman perlu terus dipertahankan.

## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Beban kerja dapat bersifat fisik maupun mental, tergantung pada jenis pekerjaan dan karakteristik individu yang melaksanakannya. Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan organisasi, seperti menurunnya kualitas kerja, kelelahan, rendahnya motivasi, hingga meningkatnya tingkat kesalahan kerja. Koesomowidjojo (2020) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta berdampak negatif terhadap kinerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji-t) Variabel Beban Kerja

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	x.xxx	1,581	0,117	Tidak signifikan

Sumber: Data primer diolah (SPSS)

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji-t) sebagaimana disajikan pada Tabel 2, di mana variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 1,581 yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,66071 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,117 yang lebih besar dari 0,05. Secara statistik, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diterima oleh karyawan CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya masih berada dalam batas kemampuan yang wajar dan dapat dikelola secara efektif. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Menurut Wibowo (2020), kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya beban kerja, tetapi juga oleh kemampuan individu, pengalaman kerja, sistem kerja yang diterapkan, serta dukungan organisasi. Apabila beban kerja diimbangi dengan sistem kerja yang efisien, pembagian tugas yang jelas, dan ketersediaan sumber daya yang memadai, maka karyawan tetap dapat mempertahankan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitohang, Andjarwati, dan Widiastoeti (2022) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, peningkatan beban kerja justru mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas karena didukung oleh tingkat kompetensi, motivasi kerja, dan sistem penghargaan yang baik. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, sektor industri, serta karakteristik pekerjaan yang diteliti. CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya sebagai perusahaan manufaktur logam memiliki pola kerja yang relatif stabil dan terstruktur, sehingga beban kerja tidak menimbulkan tekanan yang signifikan bagi karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menolak temuan Hermawan (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja yang diterapkan cenderung stabil dan telah disesuaikan dengan kapasitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan sistem pembagian kerja yang cukup efektif. Pembagian tugas yang jelas, standar operasional kerja yang terstruktur, serta pengalaman kerja karyawan memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan secara efisien meskipun menghadapi tuntutan kerja yang relatif tinggi.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Hamali (2023) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menjaga kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan tidak hanya mencegah kelelahan kerja, tetapi juga membantu karyawan mempertahankan produktivitas dan kualitas kerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya, beban kerja bukanlah faktor penentu utama kinerja karyawan, selama perusahaan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki.

### 3. Implikasi Hasil Penelitian terhadap Manajemen Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya tekanan kerja atau jumlah tugas yang diembannya. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang bersifat internal maupun eksternal individu, seperti kompetensi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini sejalan dengan pandangan Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara kemampuan individu, motivasi, serta sistem dan kebijakan organisasi.

Implikasi praktis dari temuan ini bagi manajemen perusahaan adalah perlunya penerapan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik dan strategis. Manajemen tidak dapat hanya berfokus pada pengendalian

stres kerja dan beban kerja sebagai upaya utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, melainkan perlu memperhatikan berbagai aspek lain yang secara empiris terbukti memiliki kontribusi signifikan. Salah satu aspek penting yang perlu menjadi perhatian utama adalah pengembangan kompetensi karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi teknis dan nonteknis yang memadai akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan berkualitas, meskipun dihadapkan pada tuntutan kerja tertentu (Sutrisno, 2019).

Pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan, baik berupa pelatihan teknis yang berkaitan langsung dengan proses produksi maupun pelatihan soft skills seperti manajemen waktu, komunikasi, dan kerja sama tim. Dengan meningkatnya kompetensi karyawan, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan. Selain itu, karyawan yang merasa difasilitasi untuk berkembang cenderung memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Selain kompetensi, hasil penelitian ini juga menegaskan pentingnya peran motivasi kerja dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan faktor pendorong utama yang memengaruhi sejauh mana karyawan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Sistem penghargaan yang adil dan transparan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dapat menjadi instrumen yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penghargaan tidak selalu harus berupa insentif material, tetapi juga dapat berupa pengakuan atas prestasi kerja, peluang pengembangan karier, serta pemberian tanggung jawab yang lebih besar sebagai bentuk kepercayaan dari manajemen.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Pemimpin memiliki peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan mendukung karyawan agar mampu mencapai tujuan organisasi. Menurut Armstrong (2019), kepemimpinan yang partisipatif dan suportif dapat menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam kondisi seperti ini, karyawan cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih terkendali dan mampu mengelola beban kerja dengan lebih baik.

Pemimpin yang efektif juga berperan sebagai fasilitator yang membantu karyawan mengatasi hambatan kerja, baik yang bersifat teknis maupun psikologis. Komunikasi yang terbuka dan dua arah memungkinkan karyawan untuk menyampaikan permasalahan atau kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan. Dengan demikian, potensi stres kerja dan kelelahan akibat beban kerja dapat diidentifikasi sejak dini dan ditangani secara tepat sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih serius.

Meskipun stres kerja dan beban kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini, manajemen perusahaan tetap perlu melakukan pemantauan secara berkelanjutan terhadap kedua variabel tersebut. Stres kerja dan beban kerja bersifat dinamis dan dapat berubah seiring dengan perubahan kondisi internal maupun eksternal perusahaan, seperti peningkatan target produksi, perubahan sistem kerja, atau tekanan pasar. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dan beban kerja berpotensi berkembang menjadi stres kronis dan kelelahan kerja (*burnout*) yang dalam jangka panjang dapat menurunkan kinerja serta kesejahteraan karyawan (Vanchapo, 2020).

Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk secara rutin mengevaluasi sistem kerja, memastikan distribusi tugas yang adil, serta menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan kompetensi karyawan. Selain itu, penyediaan saluran komunikasi yang efektif bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan, saran, atau kendala kerja juga merupakan langkah penting dalam menjaga stabilitas kinerja. Dukungan psikologis melalui pendekatan humanis, seperti konseling kerja, kegiatan peningkatan kesejahteraan karyawan, atau program *employee assistance*, dapat menjadi strategi preventif untuk menjaga kesehatan mental dan emosional karyawan.

Dengan demikian, perusahaan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target produksi jangka pendek, tetapi juga pada keberlanjutan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi. Pendekatan ini sejalan dengan paradigma manajemen sumber daya manusia modern yang menempatkan karyawan sebagai mitra strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan.

#### 4. Pembahasan Secara Umum

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan bersifat kontekstual dan sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi serta kondisi internal perusahaan. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa tidak semua bentuk stres kerja dan beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam kondisi tertentu, stres dan beban kerja yang berada pada tingkat moderat dan dikelola dengan baik justru dapat menjadi bagian dari dinamika kerja yang wajar dan tidak mengganggu kinerja karyawan.

Pandangan ini sejalan dengan konsep *eustress* yang menyatakan bahwa stres pada tingkat tertentu dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi, meningkatkan kewaspadaan, serta membantu individu untuk lebih fokus dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Rivai, 2021). Demikian pula, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan dapat memberikan tantangan positif yang mendorong peningkatan produktivitas, rasa tanggung jawab, serta pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kemampuan individu. Armstrong (2019) dan Sutrisno (2019) menegaskan bahwa kinerja optimal akan tercapai apabila organisasi mampu menciptakan sistem kerja yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta dukungan manajerial yang memadai. Dalam konteks CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya, sistem kerja yang relatif stabil, pengalaman kerja karyawan, serta pembagian tugas yang jelas menjadi faktor pendukung yang memungkinkan karyawan tetap mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tekanan dan beban kerja tertentu.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami bahwa pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak bersifat universal, melainkan sangat bergantung pada konteks organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif, berorientasi pada keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta responsif terhadap perubahan lingkungan kerja guna mencapai kinerja yang berkelanjutan.

#### 4. Kesimpulan

Penelitian ini berhasil menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya, sebuah perusahaan di sektor industri logam yang menghadapi dinamika persaingan ketat, fluktuasi permintaan pasar, serta tuntutan kualitas dan efisiensi tinggi. Melalui pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$ -hitung = 0,775;  $sig.$  = 0,440 > 0,05). Demikian pula, beban kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $t$ -hitung = 1,581;  $sig.$  = 0,117 > 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut belum mencapai tingkat yang cukup untuk mengganggu produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara nyata di perusahaan tersebut. Secara teoritis, hasil ini memperkuat konsep bahwa stres kerja tidak selalu bersifat negatif. Pada tingkat moderat, stres dapat berfungsi sebagai *eustress* yang justru memotivasi karyawan, meningkatkan fokus, dan mendorong performa optimal (Rivai, 2021). Begitu pula dengan beban kerja; apabila sesuai dengan kapasitas individu, didukung sistem kerja yang efisien, pembagian tugas yang jelas, serta pengalaman kerja yang memadai, beban tersebut tidak menimbulkan kelelahan berlebih dan tetap menjaga kinerja stabil (Wibowo, 2020; Armstrong, 2019). Kondisi ini tampaknya relevan dengan situasi di CV Mitra Abadi Metalindo Surabaya, di mana karyawan telah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan melalui struktur organisasi yang terorganisir dan dukungan manajerial yang cukup. Secara praktis, meskipun tidak signifikan, manajemen perusahaan tetap perlu melakukan pemantauan berkelanjutan terhadap stres kerja dan beban kerja agar tidak berkembang menjadi masalah kronis seperti *burnout* atau penurunan motivasi di masa depan. Implikasi utama adalah perlunya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik, yaitu dengan terus mengoptimalkan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan, memperkuat kepemimpinan suportif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menyediakan mekanisme komunikasi dan dukungan psikologis. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi dan berkelanjutan sebagai fondasi pencapaian visi menjadi pemain terkemuka di industri logam Indonesia. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual, tidak universal, dan sangat bergantung pada karakteristik organisasi serta kemampuan adaptasi karyawan. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi studi lanjutan yang melibatkan variabel

mediasi atau moderasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau dukungan organisasional untuk memperkaya pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia.

## Referensi

1. Ali, H., Istianingsih Sastrodiharjo, & Saputra, F. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.16>
2. Antonius. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. CV Penerbit Kiara Media.
3. Armstrong, M. (2019). *Armstrong's handbook of performance management*. Kogan Page.
4. Armanu, Aryati, A. S., Ilhami, S. D., Putri, O. A., Risfandini, A., & Mangkunegara. (2021). *Stress di era turbulensi*. Press.
5. Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>
6. Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5287>
7. Darmasari, E. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(4), 296–305. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
8. Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54. <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>
9. Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
10. Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi kinerja karyawan: Budaya organisasi dan stres kerja melalui kepuasan kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>
11. Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
12. Kabdiyono, K., Lika, E., et al. (2024). Kepemimpinan, beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan perusahaan garment. *Journal of Management and Business*, 6(2), 496–509. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/view/7206>
13. Koesomowidjojo. (2020). *Beban kerja: Teori dan aplikasi*. Bata Ringan.
14. Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
15. Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.68>
16. Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., et al. (2019). *MSDM perusahaan pada era revolusi industri 4.0 menuju society 5.0*. Sonpedia Publishing.
17. Rivai, V. (2021). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–108.
18. Saina, & Hasrul. (2021). *Work stress: Studies of the context, content and outcomes of stress*. Routledge.
19. Saputra, A. A. (2021). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
20. Sitohang, A. C., Andjarwati, T., & Widiastroeti, H. (2022). Workload, competency, work motivation and employee performance. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(3), 515–534.
21. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
22. Vanchapo, M. Y. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Pengelolaan SDM pada pelayaran*. Deepublish.
23. Wahdiniawati, S. A., Tannady, H., Al Haddar, G., et al. (2023). Analisis peningkatan kinerja guru melalui kompetensi dan beban kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 632–640. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1427>
24. Wahyuningsih, S., & Kirono, C. (2023). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal on Education*, 5(4), 15330–15337. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2627>
25. Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
26. Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. RajaGrafindo Persada.
27. Yulistiyo, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., et al. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
28. Yustikasari, S., & Santoso, B. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>