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: 24862-24874
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

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

Amelta Pransiska Br Sembiring, Anton A.P Sinaga, Henri Saragih
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia
ameltasembiring@gmail.com, anton.ap.sinaga88@gmail.com, henrisaragih63@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 47 orang. Teknik sampling jenuh digunakan sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda melalui program SPSS. Pengujian instrumen dan asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model analisis. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan stres kerja cenderung diikuti penurunan kinerja. Sebaliknya, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga keterlibatan yang lebih tinggi dapat mendorong peningkatan hasil kerja. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,528 menunjukkan bahwa 52,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 47,2% lainnya dipengaruhi faktor di luar model. Temuan penelitian memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu mengelola stres kerja secara tepat, mempertahankan pembagian beban kerja yang proporsional, dan memperkuat keterlibatan karyawan untuk mendukung pencapaian kinerja yang berkelanjutan.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Rumawas (2018) menjelaskan bahwa, kinerja (*performance*) dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah diperoleh setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh atasan. Menurut penelitian Mangkunegara yang dikutip oleh Yuniarti *et* (2021:2) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yangdiperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkat yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Stres kerja suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang teretentu. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan

kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Menurut penelitian Siagian (2018:300) Stres pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Secara analisis, stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Pada tingkat tertentu stres itu perlu, Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi, sehingga mengakibatkan kinerja menjadi rendah. Sebaliknya menurut penelitian Tjiabrata *et al* (2022) dengan adanya stres karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk berprestasi tinggi.

Keterlibatan kerja mengacu pada internalisasi nilai-nilai tentang pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan individu. Menurut penelitian Munparidi & Sayuti (2020) mengatakan bahwa Keterlibatan kerja adalah orang yang terlibat menunjukkan berbagai perilaku produktif yang meningkatkan upaya tim sinergis ke arah tujuan organisasi. Upaya sinergis ini mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan. Alasan di balik upaya dan kinerja ini adalah kemampuan karyawan yang terlibat untuk mentransfer perasaan mereka keseluruh organisasi. Begitu pekerja bereaksi terhadap tujuan sebagai kelompok dan akan membuat produktivitas mereka akan meningkat.

Menurut penelitian Astrina *et al* (2024) Keterlibatan kerja memiliki dua dimensi utama, pertama identifikasi psikologis dengan pekerjaan, Sejauh mana pegawai secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan. Kedua, Pentingnya kinerja untuk harga diri. Tingkat pengaruh hasil kerja terhadap rasa harga diri karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hadi *et al* (2020) bahwa Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Aisya & Muhafidhah (2023) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja mencerminkan seberapa besar karyawan *menginternalisasi* nilai pekerjaan bagi harga diri dan prestasi. Karyawan yang terlibat cenderung meningkatkan produktivitas dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja dapat bersifat positif maupun tidak signifikan, tergantung pada kondisi yang dialami.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka pokok permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat?
2. Apakah Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat?
3. Apakah keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat?
4. Apakah beban kerja, stres kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka terdapat tujuan penelitian yang dipaparkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
   Memberi kesempatan bagi penulis untuk dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pengenalan, dan pemahaman dari sebuah informasi terkait dengan masalah pengaruh beban kerja, stres kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat.
2. Bagi Instansi
   Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langat mengenai pengaruh beban kerja, Stres kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Akademis
   Sebagai referensi untuk perpustakaan dan juga sebagai bahan informasi para calon peneliti selanjutnya.

Kajian Teori

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018:2) menyatakan bahwa, "Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya."

Menurut Ajabar (2020:5), "Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi".

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif karyawan terhadap organisasi dengan cara yang selaras dengan tanggung jawab strategis, etika, dan sosial.

Menurut Hasmin (2021:37) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Tujuan *social* Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan *organisasional* Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan *fungsional* Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan *individual* Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2021:1) mendefinisikan Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan tanggung jawab tersebut menjadi suatu beban kerja

Menurut Munandar yang dikutip oleh Budiasa (2021:30) “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

potensi dari tenaga kerja".

Indikator Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021:35) mengemukakan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai Pandangan individu tentang seberapa besar target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pandangan ini mencakup persepsi mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
4. Standar pekerjaan Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:157) mendefinisikan Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalamin gangguan pencernaan. Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres.

Menurut Winarto & Andjarwati (2019:84) Stres kerja adalah *konstruk* yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara luar organisasi. sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stres di luar organisasi.

Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Afandi (2018:179) adalah sebagai berikut :

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

Keterlibatan Kerja

Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Hartanti (2021:39) "Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performasi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.

Menurut penelitian Tanjung (2020:19) mengatakan bahwa "Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu".

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Hartanti (2021:45), Keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan Akif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.
2. Menunjukan pekerjaan sebagai yang utama Menunjukan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apa bila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seoarang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk di utamakan.
3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri Keterlibatan kerja dapat di lihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan. Harga diri adalah rasa suka dan tidak suka akan dirinya. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan *psikologis* pada pekerja tersebut maka pekerja tersebut menghargai dan akan bekerja sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Batjo & Shaleh (2018:57) bahwa "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati sacara bersama"

Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa "Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujugan organisasi".

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yulianto (2020:9) Indikator Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut

1. Kualitas kerja Kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas atau kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dınyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber data organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:126) “Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi menjadi dasar bagi peneliti dalam menentukan ruang lingkup dari objek yang akan dijadikan fokus penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat yang berjumlah 47 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:127) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi". Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh karena jumlah populasi relaif kecil.

Menurut Sugiyono (2018:85) "*Sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian". Oleh karena itu sampel didalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 47 karyawan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi. Sugiyono (2018:102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan proses untuk menilai apakah suatu kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pertanyaannya dapat menggambarkan data atau informasi yang sesuai dengan variabel penelitian, sehingga hasil pengukurannya dapat dipercaya.

Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018:47) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang stabil dan konsisten ketika digunakan untuk mengukur fenomena yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) UJi Asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan bahwa koefisien regresi tidak bias, konsisten, dan akurat dalam proses estimasi. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengecek apakah data memenuhi syarat normalitas serta bebas dari masalah multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, sehingga analisis regresi linear dapat dilakukan secara valid.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) "Bahwa Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal".

Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2018:107), menyatakan bahwa Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak bersifat orhtogonal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) "Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain".

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan metode Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.00 *for Windows.*

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:99), "Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen".

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Divisi III Perkebunan Tanjung Keliling Langkat.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:99), "Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen". Pelaksanaan uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t yang diperoleh dari perhitungan statistik dengan nilai kritis yang terdapat dalam tabel.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98), "Uji Simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen. Apabila nilai signifikansi F < 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel idependen. Uji statistik F menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi *(Adjusted R^2)* menunjukkan sejauh mana model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin kecil nilai *Adjusted R^2*, semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebes keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

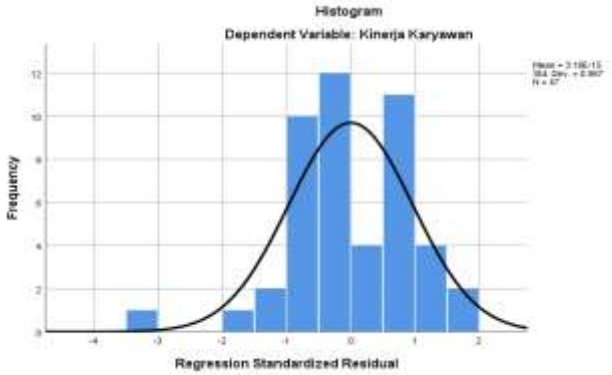
Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32815398
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.078
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.1 dapat diketahui nilai probabilitas *p* atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas *p*, yakni 0,200 lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

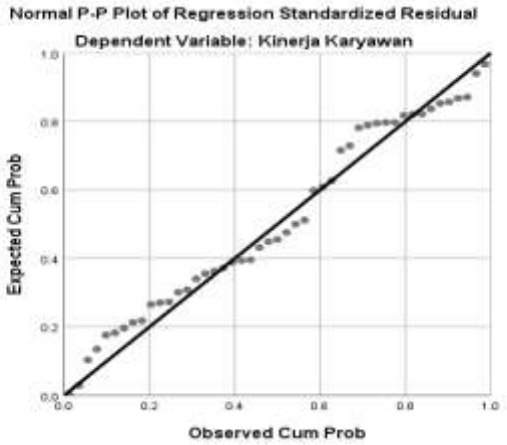
Gambar 3.1 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Dari hasil tampilan kurva histogram di atas dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.

Gambar 3.2 Uji Normalitas Histogram



Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil Gambar 3.1 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 3.2Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.541	2.190		
	Beban Kerja	-.034	.041	.959	1.043
	Stres Kerja	-.128	.054	.911	1.098
	Keterlibatan Kerja	.322	.054	.888	1.126
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing nilai VIF variabel bebas < 10, dan nilai tolernace > 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tabel 3.3 Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

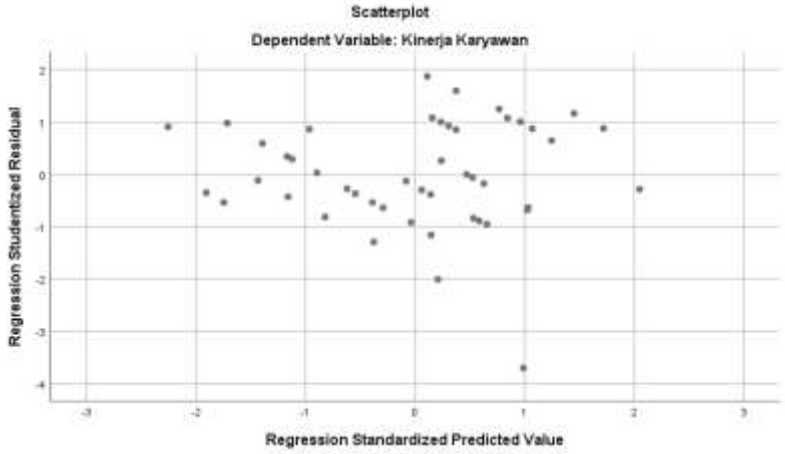
Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.478	1.299		-.368	.715
	Beban Kerja	.018	.024	.110	.738	.465
	Stres Kerja	-.011	.032	-.054	-.351	.728
	Keterlibatan Kerja	.049	.032	.236	1.528	.134
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas *Glejser* pada tabel diatas seluruh nilai sig variabel bebas > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Gambar 3.3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan hasil scatterplot antara *Regression Studentized Residual* dan *Regression Standardized Predicted Value*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, mengerucut, maupun berulang, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi berganda untuk menganalisa data.

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.541	2.190		11.665	.000
	Beban Kerja	-.034	.041	-.086	-.829	.411
	Stres Kerja	-.128	.054	-.253	-2.379	.022
	Keterlibatan Kerja	.322	.054	.643	5.979	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 3.4di atas dapat di lihat bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 25.541 – 0{,}034X_1 - 0{,}128X_2 + 0{,}322X_3}$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 25.541 menunjukkan apabila beban kerja, stres kerja, and keterlibatan kerja dalam penelitian ini bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 25.541.
2. Koefisien regresi beban kerja sebesar -0,034, artinya jika beban kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,034 satuan.
3. Koefisien regresi Stres kerja sebesar -0,128, artinya jika stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,128 satuan.
4. Koefisien regresi keterlibatan kerja sebesar 0,322, artinya jika kinerja karyawan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,322 satuan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (sendiri) variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0.05. Adapun rumus untuk mencari t_{tabel} adalah: $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$.

Keterangan:

α = Tingkat Signifikansi
n = Jumlah Responden
k = Jumlah variabel bebas

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$t_{tabel} = (0,05/2 ; 47-3-1)$, $t_{tabel} = (0,025; 43)$, $t_{tabel} = 2,016$

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.541	2.190		11.665	.000
	Beban Kerja	-.034	.041	-.086	-.829	.411
	Stres Kerja	-.128	.054	-.253	-2.379	.022
	Keterlibatan Kerja	.322	.054	.643	5.979	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 4.17 di atas bahwa diperoleh hasil:

1. Diketahui nilai t hitung beban kerja sebesar -0,829 < t tabel 2,016 dan nilai sig sebesar 0,411 > 0,05, maka dapat disimpulkan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Diketahui nilai t hitung beban kerja sebesar -2,379 > t tabel 2,016 dan nilai sig sebesar 0,022 < 0,05, maka dapat disimpulkan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Diketahui nilai t hitung keterlibatan kerja sebesar 5,979 > t tabel 2,039 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Adapun rumus untuk mencari F_{tabel} yaitu:

$df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$

Keterangan: k = Jumlah Variabel Penelitian, n = Jumlah Responden

Maka, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 47-4 = 43$, $F_{tabel} = (3;43)$, $F_{tabe} = 2,82$, hasil uji hipotesis F

Dapat dilihat pada tabel berikut:

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.686	3	34.229	18.139	.000[b]
	Residual	81.144	43	1.887		
	Total	183.830	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja , Beban Kerja , Stres Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui nilai F hitung 18,139 > F tabel 2,82 dan nilai *Sig* adalah 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan beban kerja, stres kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747[a]	.559	.528	1.374
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja , Beban Kerja , Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS, 2026

Tabel 4.19 di atas bahwa diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah 0,528. Berdasarkan nilai beban kerja, Stres kerja, and keterlibatan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,8% sisanya sebesar 47,2% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan hasil pembahasan penelitian ini, maka temuan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -0,829 < t tabel 2,016 dengan nilai signifikansi 0,411 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Langkat Nusantara Kepong Divisi III. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan masih dalam batas kemampuan dan tidak menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan atau penurunan kinerja. 2). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,379 > t tabel 2,016 dengan nilai signifikansi 0,022 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. 3). Berdasarkan uji parsial, keterlibatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,979 > t tabel 2,039 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. 4). Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,139 > F tabel 2,82 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,528 menunjukkan bahwa 52,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, stres kerja, dan keterlibatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Referensi

1. Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
2. Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Group Penerbit CV. Budi Utama.
3. Aisya, A., & Muhafidhah, N. (2023). Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, *2*.
4. Astrina, P. D., Sari, Y., & Efrianti, R. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *10*(2).
5. Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara Timur.
6. Budidasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
7. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, *1*.
9. Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
10. Hartanti, S. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
11. Hasmin, S. M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra. Cendekia Media.
12. Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
13. Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. . *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis (JAMB)*, *1*(1).
14. Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. CV. Media Sains Indonesia.
15. Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa (Pertama). *Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)*.
16. Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
17. Siagian, S. P. (2018). *Teori & praktek kepemimpinan*. Rineka Cipta.
18. Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*.
19. Vanchapo, A. R. (2021). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara.
20. Winarto, A. F., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan aKerja,Semangat Kerja dan Stres KerjaTerhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Maspion I Pada Divisi Maxime Spray Coating Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *79*(104).
21. Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan. Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Scopindo Media Pustaka.
22. Yuniarti, R., Yuniarti, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., & Febrianty. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Penerbit Widina Bhakti.
23. Andreansyah, M. R., Danang, W., & Atmaka, A. A. (2023). Mediasi disiplin dan beban kerja di PT Sirtanio Organik Indonesia. Jurnal Javanica, 1(2), 10-19. https://doi.org/10.57203/javanica.v1i2.2022.10-19
24. Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The link between work engagement and job performance: A meta-analysis. Journal of Personnel Psychology, 22(3), 111-122. https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316
25. Dåderman, A. M., Kajonius, P. J., Hallberg, A., Skog, S., & Hellström, Å. (2023). Leading with a cool head and a warm heart: Trait-based leadership resources linked to task performance, perceived stress, and work engagement. Current Psychology, 42(33), 29559-29580. https://doi.org/10.1007/s12144-022-03767-8
26. Fahmi, P., Sudjono, Parwoto, Supriyatno, Saluy, A. B., Safitri, E., Effiyaldi, Rivaldo, Y., & Endri. (2022). Work stress mediates motivation and discipline on teacher performance: Evidence work from home policy. Journal of Educational and Social Research, 12(3), 80. https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0068
27. Febrianti, N. I., Witjaksono, A. D., & Surjanti, J. (2024). The effect of workload and stress through work motivation on employee performance in the student affairs sector at Surabaya State University. Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance, 4(1), 121-134. https://doi.org/10.37680/ijief.v4i1.5638
28. Lee, M. C. C., Sim, B. Y. H., & Tuckey, M. R. (2024). Comparing effects of toxic leadership and team social support on job insecurity, role ambiguity, work engagement, and job performance: A multilevel mediational perspective. Asia Pacific Management Review, 29(1), 115-126. https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2023.09.002
29. Mauno, S., Feldt, T., Herttalampi, M., & Minkkinen, J. (2024). Are intensified job demands positive challenges for employees? Associations with work engagement in different occupational samples. International Journal of Manpower, 45(10), 42-58. https://doi.org/10.1108/IJM-09-2023-0537
30. Meunier, S., Bouchard, L., Coulombe, S., Doucerain, M., Pacheco, T., & Auger, E. (2022). The association between perceived stress, psychological distress, and job performance during the COVID-19 pandemic: The buffering role of health-promoting management practices. Trends in Psychology, 30(3), 549-569. https://doi.org/10.1007/s43076-021-00136-5
31. Nelson, A. N., & Angellius, V. (2023). Analysis of the influence of work-life balance, leadership, religiosity, and high-performance work practices on employee performance mediated by employee engagement. Enrichment: Journal of Management, 13(1), 248-257. https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1242
32. Puteri, N. J., Aprianti, V., & Sarifiyono, A. P. (2024). Pengaruh work overload dan work stress terhadap employee performance pada organisasi sektor publik sub sektor kesehatan: Studi kasus UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung. Economics Professional in Action (E-Profit), 6(1), 1-15. https://doi.org/10.37278/eprofit.v6i1.761
33. Putri, K. B. W., Rihayana, I. G., & Putra, B. N. K. (2026). The effect of emotional intelligence, workload, and work stress on employee performance at PT Berlimpah Anugerah Sejati Denpasar. EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 7(4), 498-508. https://doi.org/10.36733/emas.v7i4.14002
34. Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management: Based on the study of Polish employees. International Entrepreneurship and Management Journal, 19(3), 1069-1100. https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7304
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)