PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKA DURA INDONESIA RAYON SEI ROKAN II

Dinda Agustin, Bakaruddin, Dwi Hastuti
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304275@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan panen yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional, pengendalian stres kerja, dan peningkatan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh teknologi, modal, maupun sumber daya lainnya, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Fika dan Zohriah (2024), sumber daya manusia merupakan individu produktif yang menjadi penggerak organisasi sehingga perlu dikelola secara efektif dan efisien. Selain itu, Silaen et al. (2021)menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berperan dalam menghasilkan tandan buah segar. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan panen karena pencapaian target produksi

ditentukan oleh produktivitas kerja mereka. Berdasarkan data perusahaan, target produksi mengalami peningkatan dari tahun 2022 hingga tahun 2025, namun realisasi produksi menunjukkan kecenderungan menurun. Persentase pencapaian target produksi yang semula mencapai 96,71% pada tahun 2022 menurun menjadi 78,20% pada tahun 2025. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan juga mengalami penurunan pada beberapa indikator sehingga menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan perlu menjadi perhatian perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Innayah et al. (2025) beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil observasi di PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II, kegiatan penebangan dan peremajaan tanaman menyebabkan perubahan kondisi areal panen sehingga karyawan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru serta tetap memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan.

Selain beban kerja, stres kerja juga diduga memengaruhi kinerja karyawan. Prasetiyo et al. (2025) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dalam menghadapinya. Tingkat stres yang tinggi dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan sehingga berdampak pada penurunan kualitas pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi, tuntutan pencapaian target produksi serta perubahan kondisi areal kerja menyebabkan sebagian karyawan mengalami tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berpotensi memengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Saputra dan Andani (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dengan kondisi yang diterima selama bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah. Berdasarkan hasil observasi di PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II, kondisi pekerjaan di lapangan yang cukup berat serta tuntutan pencapaian target produksi menjadi faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan

organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menurut Silaen et al. (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sementara itu, Karmana *et al.* (2024) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai etika. Dalam penelitian ini, indikator kinerja karyawan mengacu pada Yuliana dan Fadhli (2023), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Menurut Neksen *et al.* (2021), beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Adapun Fitria dan Limgiani (2024) menjelaskan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Indikator beban kerja dalam penelitian ini yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dalam menyelesaikannya. Tingkat stres yang tinggi dapat memengaruhi kondisi fisik, psikologis, serta perilaku kerja sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Menurut Prasetiyo *et al.* (2025), stres kerja merupakan respons individu terhadap tekanan yang muncul akibat pekerjaan. Mukhtar (2021) menjelaskan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Dalam penelitian ini, indikator stres kerja yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menunjukkan tingkat kesenangan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih produktif, memiliki loyalitas yang tinggi, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Menurut Saputra dan Andani (2021), kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul karena adanya kesesuaian antara harapan dengan kondisi yang diterima. Aniversari (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh, yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II. Beban

kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja merupakan variabel independen yang diduga memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Hubungan antarvariabel tersebut didasarkan pada teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kondisi pekerjaan yang sesuai, tingkat stres yang dapat dikelola, serta kepuasan kerja yang tinggi akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini menguji pengaruh parsial maupun simultan dari ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II. Waktu penelitian dilaksanakan pada Februari 2025 sampai dengan Juni 2025 (sesuaikan dengan waktu yang ada pada skripsi Anda). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan panen PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II yang berjumlah 50 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal ilmiah, dan literatur yang berkaitan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban kerja	50	22	50	36.08	6.407
Stres kerja	50	26	45	40.28	4.076
Kepuasan kerja	50	23	35	30.44	2.984
Kinerja	50	22	35	31.10	2.652
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan hasil uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji statistik deskriptif pada variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai terendah sebesar 22, nilai tertinggi sebesar 50, nilai rata-rata sebesar 36,08 dengan standar deviasi sebesar 6,407, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel beban kerja (X1) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
2. Hasil uji statistik deskriptif pada variabel stres kerja (X2) diperoleh nilai terendah sebesar 26, nilai tertinggi sebesar 45, nilai rata-rata sebesar 40,28 dengan standar deviasi sebesar 4,076, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel stres kerja (X2) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.
3. Hasil uji statistik deskriptif pada variabel kepuasan kerja (X3) diperoleh nilai terendah sebesar 23, nilai tertinggi sebesar 35, nilai rata-rata sebesar 30,44

dengan standar deviasi sebesar 2,984, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepuasan kerja (X3) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

4. Hasil uji statistik deskriptif pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai terendah sebesar 22, nilai tertinggi sebesar 35, nilai rata-rata sebesar 31,10 dengan standar deviasi sebesar 2,652, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kategori
1	Beban Kerja (X1)	X1.1	.0,400	0,278	Valid
		X1.2	0,533	0,278	Valid
		X1.3	0,616	0,278	Valid
		X1.4	0,587	0,278	Valid
		X1.5	0,697	0,278	Valid
		X1.6	0,646	0,278	Valid
		X1.7	0,840	0,278	Valid
		X1.8	0,820	0,278	Valid
		X1.9	0,658	0,278	Valid
		X1.10	0,430	0,278	Valid
		X1.11	0,682	0,278	Valid
		X1.12	0,692	0,278	Valid
2	Stres Kerja (X2)	X2.1	0,809	0,278	Valid
		X2.2	0,676	0,278	Valid
		X2.3	0,707	0,278	Valid
		X2.4	0,832	0,278	Valid
		X2.5	0,800	0,278	Valid
		X2.6	0,747	0,278	Valid
		X2.7	0,823	0,278	Valid
		X2.8	0,804	0,278	Valid
		X2.9	0,607	0,278	Valid
3	Kepuasan Kerjs (X3)	X3.1	0,418	0,278	Valid
		X3.2	0,722	0,278	Valid
		X3.3	0,451	0,278	Valid
		X3.4	0,706	0,278	Valid
		X3.5	0,721	0,278	Valid
		X3.6	0,640	0,278	Valid
		X3.7	0,590	0,278	Valid
		X3.8	0,754	0,278	Valid
		X3.9	0,490	0,278	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,320	0,278	Valid
		Y2	0,600	0,278	Valid

	Y3	0,524	0,278	Valid
	Y4	0,685	0,278	Valid
	Y5	0,684	0,278	Valid
	Y6	0,735	0,278	Valid
	Y7	0,530	0,278	Valid
	Y8	0,700	0,278	Valid
	Y9	0,295	0,278	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 2 di atas, menunjukkan hasil uji validitas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung (pearson correlation) lebih besar dari kriteria r tabel 0,278. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Standar Alpha	Cronbach's Alpha	Kategori
Beban Kerja (X1)	12	0,60	0,868	Reliabel
Stres Kerja (X2)	9	0,60	0,903	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	9	0,60	0,787	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	9	0,60	0,740	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel stres kerja (X1), beban kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pernyataan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Data Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	1.07918024
Most Extreme Differences	*Absolute*	.088
	Positive	.049
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4 di atas, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig*. sebesar 0,200 sehingga hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig*. sebesar 0,200 > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	VIF
1	*(Constant)*		
	Beban kerja	.949	1.054
	Stres kerja	.755	1.324
	Kepuasan kerja	.747	1.339

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 5 di atas, menunjukkan hasil uji multikolinearitas bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Variabel beban kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,949 dan nilai VIF sebesar 1,054, variabel stres kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,755 dan nilai VIF sebesar 1,324, sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,747 dan nilai VIF sebesar 1,339. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	*(Constant)*	.815	1.428		.571	.571
	Beban kerja	.012	.016	.115	.773	.444
	Stres kerja	.014	.028	.086	.514	.609
	Kepuasan kerja	-.033	.038	-.145	-.862	.393

a. *Dependent Variable: Abs_RES*

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 6 di atas, menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikansi (Sig.) variabel beban kerja (X1) sebesar 0,444, stres kerja (X2) sebesar 0,609, dan kepuasan kerja (X3) sebesar 0,393. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model	B	Std. Error	Beta

1 *(Constant)*	7.954	2.297	
Beban kerja	-.064	.025	-.156
Stres kerja	.474	.045	.729
Kepuasan kerja	.210	.062	.236

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dijelaskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,954 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 7,954.
2. Nilai koefisien beban kerja (X1) sebesar -0,064. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,064 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) dianggap konstan. Koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien stres kerja (X2) sebesar 0,474. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,474 satuan, dengan asumsi variabel beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X3) dianggap konstan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien kepuasan kerja (X3) sebesar 0,210. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,210 satuan, dengan asumsi variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) dianggap konstan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	*(Constant)*	7.954	2.297		3.462	.001
	Beban kerja	-.064	.025	-.156	-2.525	.015
	Stres kerja	.474	.045	.729	10.553	.000
	Kepuasan kerja	.210	.062	.236	3.396	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Kaaryawan

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan pada tabel 8 diketahui nilai t pada persamaan regresi sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien beban kerja adalah -2,525 > t tabel 2,012 dan sig. 0,015 < 0,05.

Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan (H1 diterima dan H0 ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien stres kerja adalah 10,553 > t tabel 2,012 dan sig. 0,000 < 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan (H2 diterima dan H0 ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kepuasan kerja adalah 3,396 > t tabel 2,012 dan sig. 0,001 < 0,05. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (H3 diterima dan H0 ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.913[a]	.834	.824	1.114

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Beban kerja, Stres kerja
b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 9 di atas, menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R2) memiliki koefisien korelasi (R) sebesar 0,913. Hal ini berarti hubungan antara variabel independen yaitu beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya nilai adjusted r square dalam penelitian ini adalah 0,824 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebesar 82,4%, sedangkan sisanya sebesar 17,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa tingkat stres kerja yang masih dapat dikelola mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target perusahaan.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
4. Beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II. Ketiga variabel tersebut merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi PT Eka Dura Indonesia Rayon Sei Rokan II, perusahaan diharapkan dapat mengelola pembagian beban kerja secara proporsional sesuai dengan kemampuan karyawan agar produktivitas kerja tetap terjaga.
2. Perusahaan diharapkan mampu mengelola stres kerja melalui pengaturan target kerja yang realistis, pemberian dukungan kepada karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga stres kerja tidak berdampak negatif terhadap kinerja.
3. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan semakin termotivasi dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat menjadi pembanding dan memperkaya kajian mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, *3*(1), 1–24. https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450

Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, *5*(1), 251–257. https://doi.org/10.37411

Fitria, A. S., & Limgiani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research (JSR)*, *2*(4), 143.

Innayah, Yuliana, Y., Sari Lubis, A., & Hutasuhut, J. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kualitas Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT RPN Medan. *JAMEK (Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan) Year*, *5*(3), 530–535.

Karmana, A., Made, N., Puspitawati, D., Gede, N. L., Purnawati, P., & Denpasar, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Bandng*. *5*(2).

Mukhtar, A. (2021). Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah. Penerbit NEM.

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Number 2).

Prasetiyo, I., Kusnilawati, N., & Indarto. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economics and Banking*, *7*(2), 164–174. https://journal.universitasbpd.ac.id/index.php/econbank

Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Crocotama International DiJakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *3*(1), 98–106.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunisa, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Herany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., & Arifudin, O. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, *7*(1).