PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI UTAMA FINANCE PEKANBARU 2

Dzaki Fauzan, Hammam Zaki, Ikhbal Akhmad
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riai
*e-mail: dzakifauzan442@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Pekanbaru 2. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 51 karyawan sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,934 yang berarti ketiga variabel mampu menjelaskan 93,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 6,6% dijelaskan oleh variabel lain. Beban kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Perusahaan disarankan mengelola beban kerja secara proporsional, mengendalikan stres kerja pada tingkat yang mendukung produktivitas, serta terus meningkatkan motivasi kerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, kegiatan bisnis sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan seluruh fungsi organisasi perusahaan, sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Selviyanti *et al.,* 2023). Manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan, khususnya pada industri pembiayaan yang menuntut pelayanan cepat, tepat, dan berkualitas kepada nasabah (Yulyani *et al.,* 2021). PT Mandiri Utama Finance (MUF) sebagai perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia menghadapi tuntutan tersebut, sehingga karyawan sering dihadapkan pada target kerja yang tinggi, tekanan pencapaian kredit, serta tuntutan pelayanan yang optimal.

Beban kerja yang tinggi kerap menimbulkan tekanan dan dapat memicu stres kerja apabila tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan karyawan. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menurunkan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Karina *et al.,* 2025). Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai target kerja, sehingga karyawan dengan motivasi kerja tinggi cenderung mampu memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

Data pencapaian kinerja karyawan PT Mandiri Utama Finance periode 2023-2025 menunjukkan tren yang berfluktuasi. Pada tahun 2023 kinerja berada pada kategori baik dengan rata-rata 85,25%, meningkat menjadi 88,25% pada tahun 2024, kemudian sedikit menurun menjadi 86,25% pada tahun 2025. Penurunan tersebut diduga berkaitan dengan meningkatnya beban kerja yang tidak diimbangi kemampuan atau sumber daya yang memadai sehingga menimbulkan stres kerja, sementara motivasi kerja diduga berperan membantu karyawan mempertahankan kinerjanya.

Hasil pra-survei terhadap 35 karyawan PT Mandiri Utama Finance Pekanbaru 2 turut memperkuat fenomena tersebut. Sebanyak 80% responden menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan pekerjaan tidak optimal, 62,9% responden menyatakan tingginya stres kerja membuat kinerja menurun, dan 77,1% responden menyatakan motivasi kerja yang tinggi membantu mempertahankan kinerja. Penelitian terdahulu juga masih menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan (Winoto dan Perkasa, 2024; Indrayana dan Putra, 2024; Kurniawan dan Al Rizki, 2022), sehingga topik ini masih relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Pekanbaru 2. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif, serta menjadi referensi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan proses pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki, dengan tujuan memperoleh hasil kerja yang optimal dalam organisasi (Indriani et al., 2023). Kinerja karyawan ditentukan oleh faktor kemampuan *(ability)* dan motivasi *(motivation)*, serta dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan (Silalahi *et al.,* 2022). Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Santoso *et al.* (2021) yang meliputi ketepatan waktu, kerjasama, gagasan, pengetahuan teknis, dan tanggung jawab.

Beban Kerja

Beban kerja adalah serangkaian tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Adisti *et al.,* 2024). Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal (kondisi fisik dan psikologis karyawan) dan faktor eksternal (lingkungan kerja, tugas fisik, dan organisasi kerja) (Kurnia dan Sitorus, 2022). Indikator beban kerja mengacu pada Widjajani (2025), yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan, dan tuntutan mental.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis berupa tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, yang dapat dikenali melalui ketidakstabilan emosi, kegelisahan, dan gangguan konsentrasi (Tamara *et al.,* 2024). Stres kerja dipengaruhi oleh faktor individu (masalah keluarga, ekonomi, kepribadian) dan faktor organisasi (tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi) (Maghfirah, 2023). Indikator stres kerja mengacu pada Thalibana (2022), yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang kurang baik, umpan balik yang tidak memadai, dan frustrasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu yang menimbulkan, mengarahkan, dan mengatur perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Farhan dan Indriyaningrum, 2023). Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal (harga diri dan prestasi, kebutuhan, harapan, tanggung jawab, kepuasan kerja) serta faktor eksternal (jenis pekerjaan, kelompok kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, hubungan interpersonal) (Zulkifli, 2022). Indikator motivasi kerja mengacu pada Syiva *et al.* (2023), yaitu kerja keras, orientasi masa depan, usaha yang maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pemanfaatan waktu.

Pengembangan Hipotesis

Beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik karena bertambahnya volume pekerjaan, berkurangnya tenaga kerja, maupun menurunnya produktivitas (Fani dan Permana, 2024). Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis pertama:

H1: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik karyawan, yang jika berlangsung terus-menerus dapat mengganggu kinerja (Putranto dan Wijaya, 2024). Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis kedua:

H2: Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki dorongan untuk bekerja keras, berinovasi, dan bertanggung jawab tinggi cenderung mampu menghasilkan produktivitas yang lebih optimal (Santamoko *et al.,* 2025). Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis ketiga:

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan hubungan beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) sebagai variabel bebas yang masing-masing diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan analisis data bersifat statistik yang bertujuan menguji

hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). Penelitian dilakukan di PT Mandiri Utama Finance Pekanbaru 2 yang berlokasi di Jalan SM Amin No. 88, Delima, Tampan, Pekanbaru.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian perkantoran PT Mandiri Utama Finance Pekanbaru 2 yang berjumlah 51 orang, terdiri dari divisi Back Office, Marketing, dan Collection. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi sebanyak 51 karyawan dijadikan sampel penelitian (Hermina dan Huda, 2024).

Penelitian ini terdiri atas satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y), dan tiga variabel bebas, yaitu beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Ketepatan waktu, kerjasama, gagasan, pengetahuan teknis, tanggung jawab	Likert
Beban Kerja (X1)	Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan, tuntutan mental	Likert
Stres Kerja (X2)	Beban kerja berlebihan, tekanan waktu, kualitas supervisi, umpan balik, frustrasi	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Kerja keras, orientasi masa depan, usaha maju, ketekunan, hubungan rekan kerja, pemanfaatan waktu	Likert

Sumber: Data diolah (2026)

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup berskala Likert 1-5 kepada karyawan PT Mandiri Utama Finance Cabang Pekanbaru 2, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi literatur dan dokumen perusahaan. Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas (Pearson correlation, r tabel = 0,275 pada n = 51) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha ≥ 0,60). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (One Sample Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (uji Glejser).

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + e$, untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial (uji t) maupun kekuatan model (koefisien determinasi R2), dengan bantuan program SPSS versi 26 (Habibi *et al.,* 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 51 karyawan, didominasi oleh laki-laki sebanyak 29 orang (56,9%) dan berusia 26-30 tahun sebanyak 18 orang (35,3%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak

27 orang (52,9%), dengan masa kerja terbanyak pada rentang 3-5 tahun sebanyak 18 orang (35,3%), serta berasal dari Divisi Marketing sebanyak 21 orang (41,2%).

Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan (Y)	28	46	36,00	5,933
Beban Kerja (X1)	26	47	36,18	6,623
Stres Kerja (X2)	32	54	43,08	5,868
Motivasi Kerja (X3)	28	42	33,41	4,763

Sumber: Olahan SPSS (2026)

Nilai standar deviasi pada seluruh variabel lebih rendah dibandingkan nilai rata-ratanya, yang menunjukkan bahwa sebaran data kuantitatif pada masing-masing variabel penelitian cukup baik dan tidak bervariasi secara ekstrem.

Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,275), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.453	0,275	Valid
	X1.2	0.390	0,275	Valid
	X1.3	0.438	0,275	Valid
	X1.4	0.345	0,275	Valid
	X1.5	0.420	0,275	Valid
	X1.6	0.564	0,275	Valid
	X1.7	0.558	0,275	Valid
	X1.8	0.460	0,275	Valid
	X1.9	0.504	0,275	Valid
	X1.10	0.662	0,275	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0.484	0,275	Valid
	X2.2	0.415	0,275	Valid
	X2.3	0.529	0,275	Valid
	X2.4	0.567	0,275	Valid
	X2.5	0.635	0,275	Valid
	X2.6	0.637	0,275	Valid
	X2.7	0.481	0,275	Valid
	X2.8	0.555	0,275	Valid
	X2.9	0.451	0,275	Valid
	X2.10	0.330	0,275	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.905	0,275	Valid
	X3.2	0.844	0,275	Valid
	X3.3	0.908	0,275	Valid
	X3.4	0.819	0,275	Valid
	X3.5	0.822	0,275	Valid
	X3.6	0.827	0,275	Valid
	X3.7	0.725	0,275	Valid
	X3.8	0.596	0,275	Valid
	X3.9	0.595	0,275	Valid
	X3.10	0.661	0,275	Valid
	X3.11	0.526	0,275	Valid

	X3.12	0.346	0,275	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.336	0,275	Valid
	Y2	0.341	0,275	Valid
	Y3	0.423	0,275	Valid
	Y4	0.392	0,275	Valid
	Y5	0.400	0,275	Valid
	Y6	0.403	0,275	Valid
	Y7	0.431	0,275	Valid
	Y8	0.577	0,275	Valid
	Y9	0.315	0,275	Valid
	Y10	0.379	0,275	Valid

Sumber Data: Olahan SPSS (2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,60, yaitu kinerja karyawan (0,631), beban kerja (0,686), stres kerja (0,910), dan motivasi kerja (0,710), sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Batasan	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0,631	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,686	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,910	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja(X3)	0,710	0,60	Reliabel

Sumber data: Olahan SPSS (2026)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel beban kerja, stress kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukan bahwa koefisien cronbach alpha > 0,60, sehingga penelitian dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		51
Normal Parameters [a, b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18747910
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.074
Test Statistic		.098
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: Olahan SPSS (2026)

Uji normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov *Test* menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (> 0,05), sehingga data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance seluruh variabel bebas > 0,10 dan VIF < 10 (Beban Kerja: Tolerance 0,124, VIF 8,052; Stres Kerja: Tolerance 0,161, VIF 6,200; Motivasi Kerja: Tolerance 0,105, VIF 9,544), sehingga model

regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X1)	.124	8.052
	Stress Kerja (X2)	.161	6.200
	Motivasi Kerja (X3)	.105	9.544

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data: Olahan SPSS (2026)

Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF dibawah 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	**Sig.**
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.295	.724		1.787	.080
	Beban Kerja (X1)	.004	.043	.038	.091	.927
	Stress Kerja (X2)	.029	.034	.308	.856	.397
	Motivasi Kerja (X3)	-.034	.047	-.324	-.726	.471

a. Dependent Variable: ABRESID
Sumber Data: Olahan SPSS (2026)

Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan nilai seluruh variabel di atas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.529	1.392		2.535	.015
	Beban Kerja (X1)	.401	.083	.499	4.835	.000
	Stress Kerja (X2)	.155	.065	.216	2.383	.021
	Motivasi Kerja (X3)	.229	.091	.282	2.507	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data: Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan Y = 3,529 + 0,401X_1 + 0,155X_2 + 0,229X_3, yang menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja memiliki koefisien regresi bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 3,529 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen dianggap konstan, maka kinerja karyawan bernilai 3,529. Di antara ketiga variabel tersebut, beban kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai koefisien regresi tertinggi, yaitu sebesar 0,401.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968[a]	.938	.934	1.225

a. Predictors: (Constant), beban kerja, stress kerja, motivasi kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data: Olahan SPSS (2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,934. Hal ini berarti variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 93,4% variasi kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Cabang Pekanbaru 2, sedangkan sisanya sebesar 6,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,499 sebagai variabel yang paling dominan pengaruhnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diterima karyawan PT Mandiri Utama Finance Pekanbaru 2 masih berada pada tingkat yang proporsional dan sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab masing-masing, sehingga justru mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hasil ini sejalan dengan Susanti *et al.* (2025) dan Indrayana dan Putra (2024) yang menemukan bahwa beban kerja yang sesuai kapasitas karyawan mampu meningkatkan efektivitas dan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa stres yang dialami responden tergolong eustress, yaitu tingkat stres yang masih dapat dikendalikan sehingga mampu meningkatkan fokus, semangat, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu mengendalikan tingkat stres agar tidak berubah menjadi distress yang dapat menurunkan kesehatan maupun produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Syamsuri *et al.* (2024) dan Indriani *et al.* (2023).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki tanggung jawab tinggi, serta berupaya mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Basalamah *et al.* (2021) dan Ningsih *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Pekanbaru 2, dengan beban kerja sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 93,4% variasi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara tepat memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan tingkat kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan.

Perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional melalui pembagian tugas yang sesuai kemampuan karyawan, penetapan target kerja yang realistis, dan evaluasi beban kerja secara berkala, serta mengendalikan tingkat stres kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, arahan kerja yang jelas, dan program manajemen stres agar stres yang dialami karyawan tetap berada pada tingkat yang mendukung produktivitas. Selain itu, perusahaan perlu terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan kompetensi, serta jenjang karier yang jelas, agar kinerja karyawan dapat terus terjaga secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, serta memperluas jumlah responden dan objek penelitian agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Adisti, A. A., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., dan Khan, M. A. 2024. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Energi Entelemi Indonesia. Humanitis: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis. Vol. 2(8), pp: 923-942.

Agustina, B. 2022. Pengaruh konflik kerja, stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1(3).

Basalamah, F., Ahri, R. A., dan Arman, A. 2021. Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Jurnal Manajemen Kesehatan. Vol. 1(02), pp: 67-80.

Farhan, R. M., dan Indriyaningrum, K. 2023. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Visionida. Vol. 9(1).

Guna, M. P. A. J. A., Rusba, K., dan Ramdan, M. 2025. Analisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Jurnal Identifikasi. Vol. 11(2), pp: 320-326.

Habibi, M. A., Maskudi, M., dan Mahanani, S. 2022. Pengaruh pengelolaan keuangan, inklusi keuangan, dan kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM di era pandemi Covid-19. Journal of Accounting and Finance. Vol. 1(1).

Hermina, D., dan Huda, N. 2024. Memahami populasi dan sampel: pilar utama dalam penelitian kuantitatif. Jurnal Ilmiah. Vol. 5(12), pp: 5937-5948.

Indrayana, D. S., dan Putra, F. I. F. S. 2024. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis. Vol. 2(1), pp: 9-18.

Indriani, Y., Joesyiana, K., dan Lussianda, E. O. 2023. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. Jurnal Manajemen. pp: 287-297.

Karina, Verawaty, Ceskakusumadewi, dan Husni, M. F. 2025. Analisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi. Vol. 8(2), pp: 723-737.

Kurnia, N. A., dan Sitorus, D. H. 2022. Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 17(1), pp: 48-57.

Kurniawan, I. S., dan Al Rizki, F. 2022. Pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. Jurnal Sosial dan Sains. Vol. 2(1), pp: 104-110.

Maghfirah, N. 2023. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan. Jurnal Manajemen. Vol. 6(2), pp: 127-136.

Ningsih, O. L., Zaki, H., dan Hardilawati, W. L. 2022. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Jurnal Manajemen. Vol. 2(1), pp: 52-63.

Putranto, C. Z., dan Wijaya, E. 2024. Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian sales PT. X. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan. Vol. 10(3), pp: 265-280.

Santamoko, R., Yoyo, T., dan Silaswara, D. 2025. Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Eco-Fin. Vol. 7(3), pp: 1356-1371.

Santoso, A., Barodin, S., Hasan, M., dan Ruf, M. 2021. Kinerja karyawan bank syariah: evaluasi faktor-faktor pengaruhnya. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam. Vol. 7(02), pp: 525-534.

Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., dan Safrizal, H. B. A. 2023. Systematic literature review: peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jurnal Masharif Al-Syariah. Vol. 8(4).

Silalahi, M., Sitanggang, D., dan Sihombing, S. 2022. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. pp: 334-354.

Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Susanti, N. E., Hadiyati, E., Hendrakusuma, F. B., dan Gunadi, G. 2025. Pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kayong Utara. Sentri: Jurnal Riset Ilmiah. Vol. 4(10), pp: 2801-2818.

Syamsuri, A. R., Rifqi, A., dan Candra, M. A. 2024. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan motivasi sebagai variabel moderasi pada MTs Pondok Pesantren Darel Hikmah Pekanbaru. Costing: Journal of Economic, Business and Accounting. Vol. 7(6), pp: 7980-7989.

Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., dan Putra, R. S. 2023. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literature review). Worldview: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains. Vol. 2(1), pp: 43-60.

Tamara, A., dan Studi, J. 2024. Stres kerja dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja karyawan. Jurnal Studi Islam Lintas Negara. Vol. 6(1), pp: 57-66.

Thalibana, Y. B. W. 2022. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (literature review manajemen sumber daya manusia). Jurnal Manajemen. Vol. 1(4).

Widjajani, S. 2025. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. Jurnal Manajemen. Vol. 7(1), pp: 148-157.

Yulyani, L., Echdar, S., dan Rahwandi, D. 2021. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Makassar. Jurnal Manajemen. Vol. 3(1), pp: 11-21.