

**PENGARUH BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI
RAMBANG KRAMAJAYA CABANG GANDUS PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

MUHAMMAD DANA CHANDRA

NPM. 2201110042

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	Muhammad Dana Chandra
Nomor Pokok/NPM	2201110042
Jurusan/Prog. Studi	Manajemen
Jenjang Pendidikan	Strata I
Konsentrasi	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	PENGARUH BEBAN KERJA KELELAHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMBANG KRAMAJAYA CABANG GANDUS PALEMBANG

Pembimbing Skripsi,

1. an ggal] .. -10Z.b
Pemb1'mb'mg I

HI. Agustina Marzuki, S.E..M.Si
NIDN:0008086502

1'unggnl .../CJ,tJ]•J.o.2.b P emb"1n"mg2

or, /PS/DFEB/ u

Suharti, S.E.,MM
NIDN:022008650 I

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 27-07-2026

Ketua Progam Studi Manajemen,
Tanggal 27-07-2026



Dr. H. Misy Mikhail, SE., M.Si. Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. Yoana Vcybltha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTJ
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Dana Chandra
Nomor Pokok/NPM : 2201110042
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA KELELAHAN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMBANG
KRAMAJAYA CABANG GANDUS
PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 11.11.2022 Ketua Penguji

HI. Agustina Marzuki, S.E., M.Si
NIDN:0008086502

Tanggal 11.11.2022 Penguji I

S.E., MM
NIDN:0220 6501

Tanggal 11.11.2022 Penguji II : M. Ridwan, S.E., MM
NIDN:0219116101

Orang PS/DFE Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 11.11.2022

Tanggal 11.11.2022

Dr. Ht. Msy Mikial, SE., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. bltha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Anda tidak harus hebat untuk memulai, tetapi Anda harus memulai untuk menjadi hebat."

(Zig Ziglar)

"Jangan takut berjalan lambat, takutlah jika hanya diam di tempat."

Kupersembahkan kepada:

- Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya.
- Kedua orang tua tercinta.
- Saudari yang memberikan arahan dan semangat
- Dosen Pembimbing yang telah membimbing dengan sabar
- Almamater tercinta.

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAG IAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Dana Chandra

NPM 2201110042

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya cabang Gandus Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbul'ti bahwa pemyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensi."Uensinya

Palembang Juli 2026

Peneliti



Muhammad Dana Chandra

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, maka penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Skripsi ini berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUMI RAMBANG KRAMAJAYA CABANG GANDUS PALEMBANG”. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan oleh terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penulisan Skripsi ini peneliti dibimbing dan diberi arahan oleh pihak lembaga dan peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Ir. H. Edizal, AE, MS Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha ,SE,M.Si, Ketua Program Studi Manajemen
5. Ibu Hj. Agustina Marzuki S.E.,M.Si, Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi peneliti sehingga skripsi dapat di selesaikan.
6. Ibu Suharti, S.E.,MM, Selaku Pembimbing kedua juga meluangkan waktunya dalam membimbing, mengoreksi, dan memotivasi peneliti dalam penulisan skripsi.
7. Ibu Yun Suprani, SE,M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu proses Akademik peneliti sehingga bisa melakukan penulisan skripsi pada saat ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

9. Pimpinan dan karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya yang sudah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data yang di perlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Kepada Ayah, Ibu dan saudara yang telah memberikan dukungan secara moral selama peneliti menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi di Universitas Tridianti.
11. Mahasiswi pemilik NPM. 2201110118 yang telah menemani dan memberikan dukungan kepada peneliti sehingga bisa menyelesaikan penelitian skripsi.
12. Teman-teman KAPAK GENG dan STARCAKE, serta teman teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Juni 2026

Muhammad Dana Chandra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.2 Faktor–faktor yang mempengaruhi Kinerja	12
2.1.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Beban Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	16
2.1.2.3 Dimensi Beban Kerja	18
2.1.2.4 Indikator Beban Kerja	19
2.1.3 Kelelahan Kerja.....	20

2.1.3.1 Pengertian Kelelahan Kerja.....	20
2.1.3.2 Jenis-jenis Kelelahan Kerja.....	21
2.1.3.3 Dimensi Kelelahan Kerja	22
2.1.3.4 Indikator Kelelahan Kerja	23
2.1.4 Stres Kerja	25
2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	25
2.1.4.2 Penyebab Stres Kerja	26
2.1.4.3 Faktor-Faktor Stres Kerja.....	26
2.1.4.4 Dampak stres kerja.....	27
2.1.4.5 Dimensi Stres Kerja	28
2.1.4.6 Indikator Stres Kerja	29
2.2 Penelitian yang Relevan	30
2.3 Kerangka Berfikir	34
2.4 Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.1.1 Tempat Penelitian	39
3.1.2 Waktu Penelitian.....	39
3.2 Sumber dan Teknik Peumpulan Data.....	40
3.2.1 Sumber Data	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	40
3.3 Populasi, Sample, dan Teknik Sampling.....	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sample.....	43
3.3.3 Teknik Sampling.....	43
3.4 Rancangan Penelitian	43
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	44
3.5.1 Variabel Penelitian.....	44
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	45
3.6 Instrumen Penelitian.....	48
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	49
3.7.1 Uji Validitas.....	49
3.7.2 Uji Reliabilitas	49

3.8 Teknik Analisa Data.....	50
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.1.1 Uji Normalitas	51
3.8.1.2 Uji Multikolinieritas	51
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas	51
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	52
3.8.3 Analisis Koefisien Kolerasi (r).....	52
3.9 Uji Hipotesis	53
3.9.1 Uji Simultan (Uji F).....	53
3.10.2 Uji Parsial (Uji t).....	54
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	56

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Sejarah PT. Bumi Rambang Kramajaya.....	57
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bumi Rambang Kramajaya	58
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bumi Rambang Kramajaya	58
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	62
4.2.1 Karakteristik Responden	62
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	63
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
4.2.5 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	65
4.2.6 Jumlah Responden Berdasarkan Divisi/Bagian.....	66
4.3 Uji Intrumen Penelitian	67
4.3.1 Uji Validitas.....	67
4.3.2 Uji Reliabilitas	70
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	71
4.4.1 Uji Normalitas.....	71
4.4.2 Uji Multikoleniaritas	73
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	74
4.5 Teknik Analisis Data.....	75
4.5.1 Analisis Deskriptif	75

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
4.6.1 Analisis Koefisien Korelasi (r)	79
4.6.2 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.7 Uji Hipotesis	80
4.7.1 Uji Simultan (Uji F)	80
4.7.2 Uji Parsial (Uji t).....	81
4.8 Pembahasan	84
4.8.1 Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang	84
4.8.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.....	86
4.8.3 Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang	87
4.8.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	31
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	39
3.2 Jumlah Karyawan Aktif PT. Bumi Rambang Kramajaya Tahun 2026	42
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	46
3.4 Skala Likert.....	49
3.5 Kriteria Hubungan Dua Variabel	53
4.1 Responden Berdasarkan Umur.....	63
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	64
4.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja	65
4.5 Responden Berdasarkan Divisi/Bagian	66
4.6 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_1)	67
4.7 Hasil Uji Validitas Kelelahan Kerja (X_2)	68
4.8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_3)	69
4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	69
4.10 Uji Reliabilitas variabel Beban Kerja (X_1), Kelelahan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) dan Kinerja (Y)	70
4.11 Uji Normalitas	71
4.12 Uji Multikolinieritas	72
4.13 Uji Glejser.....	75

4.13 Hasil Analisis Deskriptif.....	76
4.14 Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi & Determinasi	79
4.16 Hasil Uji F (Simultan)	80
4.17 Hasil Uji t (Parsial).....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	37
4.1 Struktur Organisasi.....	60

ABSTRAK

Muhammad Dana Chandra, “Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.” (Dibawah bimbingan Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si dan Suharti, S.E., MM).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh beban kerja (X_1), kelelahan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sampling jenuh) sehingga diperoleh sebanyak 47 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (Uji F dan Uji t) dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ (2) beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) kelelahan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (4) stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 56,3 %, sedangkan sisanya 43,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Muhammad Dana Chandra, "The Effect of Workload, Job Fatigue, and Job Stress on Employee Performance at PT. Bumi Rambang Kramajaya, Gandus Branch, Palembang." (Under the guidance of Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si., and Suharti, S.E., MM).

This study aims to analyze and demonstrate the effect of workload (X_1), job fatigue (X_2), and job stress (X_3) on employee performance (Y) at PT. Bumi Rambang Kramajaya, Gandus Branch, Palembang. The research method used was a descriptive quantitative approach, with data collection using a Likert-scale questionnaire. The population in this study was all permanent employees of PT. Bumi Rambang Kramajaya, Gandus Branch, Palembang. A saturated sampling technique was used, resulting in a total of 47 respondents. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis tests (F and t tests) using the SPSS program.

The results showed that: (1) workload, job fatigue, and job stress simultaneously had a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a significance value <0.05 ; (2) workload partially had a positive and significant effect on employee performance; (3) job fatigue partially had a positive and significant effect on employee performance; and (4) job stress partially had a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.563 indicates that the three independent variables were able to explain 56.3% of the variation in employee performance, while the remaining 43.7% was explained by other factors outside the research model.

Keywords: Workload, Job Fatigue, Job Stress, and Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Dana Chandra lahir di Palembang pada tanggal 11 Juni 2002, merupakan anak ke-2 (dua) dari 2 (dua) bersaudara, dari Bapak Sahidin dan Ibu Supriani. Adapun riwayat pendidikan yaitu lulus dari Sekolah Dasar di SDN 170 Palembang pada tahun 2014, dan dilanjutkan menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2017 di SMP Negeri 39 Palembang, Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2020 di SMK Negeri 3 Palembang. Dan pada tahun 2022 peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Juli 2026

Muhammad Dana Chandra

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan Sumber daya manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Sumber Daya Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Siagian, 2023) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas yang mengelola manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam Perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dari seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai visi dan misi organisasi dalam periode waktu tertentu (Sisca dkk., 2020). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal tidak terlepas dari berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan individu, motivasi, dan komitmen, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan

kerja, kepemimpinan, serta kondisi organisasi secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2022).

Salah satu faktor eksternal yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja. Dalam lingkungan industri yang dinamis, pengelolaan beban kerja yang tidak proporsional dapat menjadi pemicu utama menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya berdampak pada output yang dihasilkan, tetapi juga pada kondisi fisik dan psikologis karyawan secara keseluruhan.

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya (Eni Mahawati dkk., 2021). Sementara itu, (Iryanto & Trisnowati, 2019) mendefinisikan beban kerja sebagai sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas karyawan dapat memunculkan berbagai konsekuensi negatif, termasuk timbulnya kelelahan kerja yang terus-menerus.

Kelelahan kerja atau fatigue secara umum biasa dimaknai sebagai perasaan lelah yang terjadi baik secara fisik maupun mental atau perasaan keletihan yang terjadi secara terus menerus atau kekurangan energi yang tidak dapat dihilangkan Ketika beristirahat (Hernayanti & Kurniawidjaja, 2022). Secara lebih detail, kelelahan kerja dapat diartikan sebagai respon fisiologis yang berfungsi sebagai

salah satu mekanisme perlindungan untuk mencegah bahaya lebih lanjut, memungkinkan pemulihan setelah istirahat. Regulasi pusat oleh otak mengatur kelelahan kerja yang berbeda pada setiap orang, tetapi secara universal dapat mengakibatkan penurunan daya tahan dalam kapasitas kerja (Narulita et al., 2023) dalam (Hidayat Marikar & Rahman Shaleh, 2025) . Kelelahan kerja termasuk suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas yang berlebihan (Hamzah, 2019). kelelahan kerja yang terakumulasi akan memperparah kondisi psikologis karyawan dan mendorong munculnya stres kerja.

Robbins & Judge (2022) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Penelitian (Fitri Ilmiyah & Isa Anshori, 2025) menunjukkan bahwa Stres kerja dapat membawa dampak serius jika tidak segera ditangani. Dampaknya dapat meliputi aspek fisiologis, seperti gangguan tidur, kelelahan, tekanan darah tinggi, hingga penyakit jantung. Dari sisi psikologis, stres kerja dapat menyebabkan kecemasan, depresi, cepat marah, dan hilangnya motivasi.

PT. Bumi Rambang Kramajaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan lateks di wilayah Sumatera Selatan, dengan salah satu unit operasionalnya berlokasi di Cabang Gandus, Palembang. Sebagai perusahaan yang terus berupaya mempertahankan kelangsungan operasionalnya di

tengah dinamika industri, perusahaan ini menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian bersama. Salah satu kondisi yang menjadi perhatian peneliti adalah tidak adanya rekrutmen tenaga kerja baru, yang dilatar belakangi oleh berbagai pertimbangan manajerial dan operasional perusahaan. Kondisi tersebut berdampak pada penyesuaian distribusi tugas di antara karyawan yang ada, termasuk ketika terdapat karyawan yang absen bekerja karena alasan tertentu, sehingga tanggung jawab kerja yang ada perlu diemban bersama oleh karyawan yang lain. Situasi ini menjadikan penyesuaian kapasitas sumber daya manusia terhadap kebutuhan operasional sebagai salah satu aspek penting yang layak untuk diteliti lebih mendalam.

Penyesuaian distribusi tugas akibat kondisi tersebut secara langsung berimplikasi pada volume pekerjaan yang diemban oleh masing-masing karyawan, mencakup berbagai bagian dalam perusahaan, terutama pada proses produksi dan penerimaan bahan baku. Tingginya volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu berpotensi memberikan tekanan tersendiri bagi karyawan, baik secara fisik maupun mental. Apabila kondisi ini berlangsung dalam jangka waktu yang panjang tanpa adanya mekanisme pemulihan yang memadai, maka kelelahan kerja dapat menjadi salah satu risiko yang perlu diantisipasi oleh perusahaan demi menjaga kesehatan dan produktivitas karyawannya.

Di samping itu, tingginya beban tugas yang diemban karyawan juga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dalam bentuk stres kerja. Tekanan tersebut dapat bersumber dari berbagai aspek, antara lain meningkatnya tuntutan penyelesaian tugas, penyesuaian peran yang diperlukan akibat perubahan distribusi

pekerjaan, serta upaya pencapaian target operasional dengan sumber daya yang ada. Kondisi-kondisi ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak pada motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dinamika tersebut guna merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dikaji oleh para peneliti sebelumnya. (Fatimah Fauzi Basalamah et al., 2021) dalam penelitiannya pada karyawan RSUD Kota Makassar menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun Penelitian yang ditemukan oleh (Widianti & Herlina, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT XYZ di Bandung. Sementara itu, penelitian (Azhar et al., 2023) menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pengadilan Tinggi Semarang. Sedangkan dalam penelitian (Dwi Alfian & Hartono, 2023) menunjukan bahwa kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menjadi Research Gap dalam penelitian dan temuan-temuan ini menguatkan urgensi dilakukannya penelitian di PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.

Berdasarkan uraian fenomena dan kajian literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa kondisi tidak ada penambahan pegawai baru di PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang berpotensi menciptakan rantai dampak

negatif, yakni meningkatnya beban kerja, yang kemudian mengarah pada kelelahan kerja dan stres kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Fenomena ini perlu mendapat perhatian serius dari manajemen perusahaan karena karyawan merupakan aset utama yang menentukan keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Melihat kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan kajian ilmiah yang komprehensif dengan mengangkat judul: **"Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya cabang Gandus Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya cabang Gandus Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya cabang Gandus Palembang?

4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya cabang Gandus Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis, membuktikan dan mengetahui :

1. Pengaruh Beban kerja, Kelelahan Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.
2. Pengaruh Beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.
3. Pengaruh Kelelahan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.
4. Pengaruh Beban kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, kelelahan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, baik dengan menambahkan variabel baru, memperluas cakupan wilayah penelitian, maupun menggunakan pendekatan metodologi yang berbeda.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan konfirmasi empiris terhadap teori-teori yang telah ada mengenai hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan lateks di Indonesia.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata kepada manajemen perusahaan mengenai kondisi beban kerja, tingkat kelelahan, dan stres kerja yang dialami oleh karyawan, serta dampaknya terhadap kinerja secara keseluruhan.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen PT. Bumi Rambang Kramajaya Cabang Gandus dalam merumuskan kebijakan strategis di bidang sumber daya manusia,

khususnya yang berkaitan dengan distribusi beban kerja, program kesejahteraan karyawan, serta manajemen stres di tempat kerja.

3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar evaluasi bagi perusahaan untuk meninjau kembali kebijakan tidak membuka rekrutmen pegawai baru, serta merancang solusi alternatif seperti program rotasi jabatan, penambahan tenaga kerja kontrak, atau otomatisasi proses kerja guna mengurangi tekanan pada karyawan yang ada.

b. Bagi Peneliti

1. Penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan ke dalam situasi nyata di dunia kerja, sekaligus sebagai pemenuhan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.
2. Melalui proses penelitian ini, peneliti mendapatkan pengalaman dan wawasan yang berharga mengenai metodologi penelitian kuantitatif, analisis data statistik, serta penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks perusahaan di Indonesia.

c. Bagi Akademis dan Institusi Pendidikan

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi karya ilmiah di perpustakaan institusi, serta menjadi referensi yang berguna bagi mahasiswa lain yang sedang mengerjakan penelitian dengan topik serupa atau mengembangkan variabel penelitian lebih lanjut di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengembangan kurikulum dan kajian akademis yang lebih relevan dengan tantangan nyata yang dihadapi oleh tenaga kerja di sektor perkebunan dan industri berbasis sumber daya alam di Indonesia, khususnya di wilayah Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Farhandika, G., & Modjo, R. (2025). Kelelahan Kerja di Kalangan Awak Kapal: Systematic Literature Review. *Jurnal Ilmiah Kedokteran dan Kesehatan*, 4(3), 95–100. <https://doi.org/10.55606/klinik.v4i3.4336>
- Alfonso, I. E., Widodo, L., & Sukania, W. (2022). Analisa Beban Kerja Fisik Dan Mental Untuk Menentukan Jumlah Pekerja Optimal Di PT. X. Dalam *Jurnal Mitra Teknik Industri* (Vol. 1, Nomor 1).
- Aturrizki, L., Nyoman Putu Martini, N., Puspitadewi, I., Ekonomi dan Bisnis, F., Muhammadiyah Jember Jl Karimata No, U., Summersari, K., Jember, K., & Timur, J. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Counter Handphone Oppo Di Kabupaten Situbondo*.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). *Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja*.
- Barlian, B., Setiawan, Y., & Hurriyati, R. (2022). *Work-Family Conflict, Workload and Burnout as a Determinant Factor on Employee Performance (Case Study on Civil Servants in Tasikmalaya)*.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Dwi Alfian, R., & Hartono, B. (2023). Pengaruh Kebosanan dan Kelelahan Kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 63–71. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v2i1.99>
- Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih Qurnia Fitriyatinur, Ayudia Popy Sessilia, Isti Mayasari Idah Kusuma Dewi, & Syamsul Bahri. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Fatimah Fauzi Basalamah, Reza Aril Ahri, & Arman Arman. (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar*.
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja*. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4>

- Fidinia Hijah, N., Setyaningsih, Y., Jayanti, S., Keselamatan dan Kesehatan Kerja, B., Kesehatan Masyarakat, F., & Diponegoro, U. (2021). Iklim Kerja, Postur Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Bengkel Las. Dalam *Alamat korespondensi: Jl. Prof. Soedarto* (Vol. 2, Nomor 1).
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jppkmi>URL:<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jppkmi/article/view/47282>
- Fitri Ilmiyah, Z., & Isa Anshori, M. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*.
- Hamzah, W. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja*. 7(2), 336–343.
- Hernayanti, M. A., & Kurniawidjaja, L. M. (2022). Hubungan Antara Faktor Individu dan Terjadinya Kelelahan (Fatigue) pada Pekerja Kantor di Masa Transisi Pandemi ke Endemi Covid-19. *National Journal of Occupational Health and Safety*, 3(1). <https://doi.org/10.59230/njohs.v3i1.6030>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi* (Vol. 2, Nomor 1).
- Iryanto, R., & Trisnowati, J. (2019). Effect Of Work Facilities And Work Loads On Lecturer Performance (Case Study: Stie Lampung Timur). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus: Stie Lampung Timur). Dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai* (Vol. 5, Nomor 1).
- Isfiawan, F., Santoso, P. N., & Sullyarta, E. R. (2024). Analisis beban mental dan fisik kerja di bagian PPIC menggunakan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME) dan NASA-TLX. *Jumantara Jurnal Manajemen dan Teknologi Rekayasa*, 3(1). <https://doi.org/10.28989/jumantara.v3i1.1847>
- Khofifah, S., & Hendrasto, N. (2023). Mental Workload Analysis Using the NASA-TLX Method at Institute X. *Manfaah: Journal of Islamic Business and Management*, 3(1), 1–19. <https://doi.org/10.30993/manfaah.v3i1.543>
- Laelatul Qodriah, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perawat Rumah Sakit Permata Cirebon). *Jurnal Administrasi Terapan*, 4(2).
- Lubis, I. H. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(2), 188–193. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v2i2.105>

- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Vol. 13). Remaja Rosdakarya.
- Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. (2025). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1).
- Marisa Putri, D., & Sahri, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laju Perdana Indah Di Oku Timur Informasi Artikel Abstrak. *Jurnal Kompetitif*, 10(2), 8–18. <http://www.univ-tridianti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/index>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Mutmainah, M. I. (2024). *Analisis Data Kuantitatif*.
- Muzhaffar, A. A., Saleh Jastam, M., Muhammad Ikhtiar, K., Kesehatan, P., Kerja, D. K., Masyarakat, K., Muslim Indonesia, U., Masyarakat, J. K., Kedokteran, F., Kesehatan, I., Negeri, I., Makassar, A., & Lingkungan, P. K. (2025). Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kelelahan Pekerja Pt. Industri Kapal Indonesia (Persero). Dalam *Window of Public Health Journal* (Vol. 6, Nomor 2).
- Pratama, A., Malik, R., & Wahyuni, D. (2025). *Analisis Beban Kerja Mental Karyawan Dengan Menggunakan Metode Nasa-Tlx Di Pt. Bumi Jasa Utama* Informasi Artikel Abstrak. <https://doi.org/https://doi.org/10.33096/xgfy9n51>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19 ed.). Pearson.
- Saptaputra, S. K., Luh Putu Ayu Vitalistyawati, Aditya Wardhana, Vitri Lestari, Muhammad Fadillah Zulhayudin, Ningsih Dewi Sumaningrum, Hidayatus Sya'diyah, Ni Wayan Dimkatni, Daryono, Muhammad Riswal Julian, Dwi Saptadi, & Indah Ade Prianti. (2023). *Ergonomy dan Lingkungan Kerja*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simmons, B. L., & Nelson, D. L. (2007). Eustress at Work: Extending the Holistic Stress Model. In *Positive Organizational Behavior* (pp. 40–54). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446212752.n4>

- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP. Simarmata, Muhammad Munsarif, Hery Pandapotan Silitonga;, & Editor: Janner Simarmata. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/ISSN: 2303-1174>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Susilawati, L., Taufan Nugroho, M., & Wahyuni, S. (2025). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 6(4). <https://penerbitadm.pubmedia.id/index.php/jurnalemak>
- Tarwaka, Bakri, S. H., & Sudiajeng, L. (2011). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. UNIBA PRESS.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*. 8(1).
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).
- Yanjani, H., Wiradendi Wolor, C., Rawamangun Muka, J., Pulo Gadung, K., Jakarta Timur, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2025). *Analisis Tingkat Beban Kerja Pegawai Pada Lembaga X*. 2(3), 480–486. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i3.4700>
- Yasmin, A., Karim, A. A., & Rizalmi, S. R. (2023). Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode Nasa-TL Di Pt. Pertamina Hulu Sanga Sanga. *Journal of Industrial Innovation and Safety Engineering (JINSENG)*, 1(1), 33–42. <https://doi.org/10.35718/jinseng.v1i1.751>

