

Intensitas Beban Kerja dan Tekanan Psikologis Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Divisi Injeksi PT Global Mitra Intitama Serang

¹Sonia, ^{2*}Khaeruman, ³Aria Cendana Kusuma

^{1,2,3}Universitas Bina Bangsa, Serang, Indonesia

²khaeruman.oce@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 25/07/2026

Diterima : 23/08/2026

Dipublikasi : 23/08/2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh intensitas beban kerja dan tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan pada Divisi Injeksi PT Global Mitra Intitama Serang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas beban kerja dan tekanan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, intensitas beban kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,094 dan tekanan psikologis sebesar 4,525, keduanya lebih besar dari t_{tabel} 2,022 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 93,121 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,16 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766 menunjukkan bahwa intensitas beban kerja dan tekanan psikologis mampu menjelaskan 76,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat serta pengendalian tekanan psikologis menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Intensitas Beban Kerja; Tekanan Psikologis; Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi yang berperan mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam industri manufaktur, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena proses produksi sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam memenuhi target, menjaga kualitas produk, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan produktivitas dan daya saing. Menurut Nurhandayani (2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitas kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah intensitas beban kerja. Intensitas beban kerja menggambarkan besarnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu, baik dari segi jumlah pekerjaan, target produksi, waktu penyelesaian, maupun tingkat kompleksitas pekerjaan. Beban kerja yang tinggi dapat

menyebabkan kelelahan fisik, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi efektivitas kerja apabila tidak dikelola secara tepat (Yanjani et al., 2025).

Selain intensitas beban kerja, tekanan psikologis juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Tekanan psikologis merupakan kondisi mental yang muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, kecemasan terhadap kesalahan kerja, maupun rutinitas pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus. Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan emosional, menurunkan motivasi, serta berdampak pada penurunan kualitas kinerja karyawan apabila berlangsung dalam jangka waktu yang lama (Supardi et al., 2025).

PT Global Mitra Intitama Serang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi komponen plastik menggunakan sistem injection molding. Pada Divisi Injeksi, proses produksi berlangsung secara terus-menerus dengan target produksi yang tinggi sehingga karyawan dituntut bekerja cepat, teliti, dan mampu mengikuti ritme mesin produksi. Kondisi kerja tersebut menyebabkan intensitas beban kerja dan tekanan psikologis yang cukup tinggi dibandingkan divisi lainnya. Divisi Injeksi memiliki 60 karyawan yang terlibat langsung dalam proses operasional harian sehingga keberhasilan pencapaian target produksi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa 83,3% karyawan menyatakan dituntut mencapai target produksi harian yang tinggi, 91,7% harus mengikuti ritme mesin produksi secara terus-menerus, 80% merasa cemas apabila terjadi kesalahan dalam proses produksi, dan 88,3% mengalami kelelahan mental akibat tuntutan pekerjaan. Di sisi lain, kondisi kinerja karyawan masih belum optimal. Sebanyak 56,7% responden menyatakan belum mampu mencapai target produksi, 58,3% belum memenuhi standar kualitas kerja, 60% belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan 55% menyatakan tanggung jawab kerja masih belum optimal. Hasil tersebut menunjukkan adanya indikasi bahwa tingginya intensitas beban kerja dan tekanan psikologis berhubungan dengan rendahnya kinerja karyawan pada Divisi Injeksi PT Global Mitra Intitama Serang.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara tingginya tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam mempertahankan kinerja secara optimal. Karyawan tidak hanya menghadapi target produksi yang tinggi, tetapi juga harus bekerja mengikuti ritme mesin secara berkelanjutan, menjaga ketelitian produk, serta menghadapi tekanan psikologis berupa kecemasan, kejenuhan, dan kelelahan mental. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, perusahaan berpotensi mengalami penurunan produktivitas, kualitas hasil produksi, dan efektivitas operasional.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa intensitas beban kerja dan tekanan psikologis memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Anggraeni dan Gaffar (2025) menyatakan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Susilawati et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja karyawan. Hidayat dan Hakim (2023) membuktikan bahwa tekanan psikologis memengaruhi kualitas kinerja melalui penurunan konsentrasi kerja. Amanda et al. (2023) juga menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, masih terdapat *research gap* pada penelitian terdahulu. Sebagian besar penelitian masih menggunakan konsep beban kerja secara umum dan belum secara khusus mengkaji intensitas beban kerja pada lingkungan manufaktur berbasis mesin injeksi. Selain itu, penelitian yang mengintegrasikan intensitas beban kerja dan tekanan psikologis secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur dengan sistem kerja berbasis target masih relatif terbatas. Perbedaan hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut pada karakteristik organisasi yang berbeda.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian simultan pengaruh intensitas beban kerja dan tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan pada Divisi Injeksi PT Global Mitra Intitama Serang. Penelitian ini menggunakan konteks industri manufaktur dengan karakteristik pekerjaan berbasis mesin injeksi, sistem kerja berulang, dan target produksi yang tinggi sehingga diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi

pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban kerja dan tekanan psikologis untuk meningkatkan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Intensitas Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Intensitas beban kerja merupakan tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu, baik dari aspek jumlah pekerjaan, tekanan kerja, maupun keterbatasan waktu. Dalam perspektif teori beban kerja (*workload theory*), keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas kerja. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja (Purnamasari et al., 2025). Beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan kinerja karyawan akibat berkurangnya konsentrasi, meningkatnya kesalahan kerja, dan kelelahan berkepanjangan.

Tekanan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Tekanan psikologis merupakan kondisi ketegangan emosional dan mental yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Berdasarkan teori stres kerja (*job stress theory*), tekanan psikologis yang berkepanjangan dapat menimbulkan kecemasan, kelelahan emosional, serta menurunkan kemampuan individu dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Yosita et al., 2022). Tekanan psikologis yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat produktivitas, menurunkan motivasi kerja, dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan kualitas, kuantitas, efisiensi, disiplin kerja, dan inisiatif yang ditunjukkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut teori manajemen kinerja (*performance management theory*), keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, termasuk beban kerja dan kondisi psikologis karyawan (Febriani & Ramli, 2023).

Kerangka Konseptual Penelitian

Pengaruh Intensitas Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Intensitas beban kerja yang tinggi menyebabkan meningkatnya tuntutan fisik maupun mental sehingga berpotensi menurunkan konsentrasi, produktivitas, serta kualitas hasil kerja. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang proporsional dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif dan mencapai target organisasi. Anggraeni dan Gaffar (2025) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan intensitas beban kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

H₁. Diduga terdapat Pengaruh Intensitas Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Tekanan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Tekanan psikologis yang timbul akibat target kerja tinggi, tekanan waktu, maupun kecemasan terhadap kesalahan kerja dapat menurunkan fokus, motivasi, dan efektivitas kerja karyawan. Amanda et al. (2023) menemukan bahwa tekanan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Semakin tinggi tekanan psikologis yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan terjadinya penurunan kinerja.

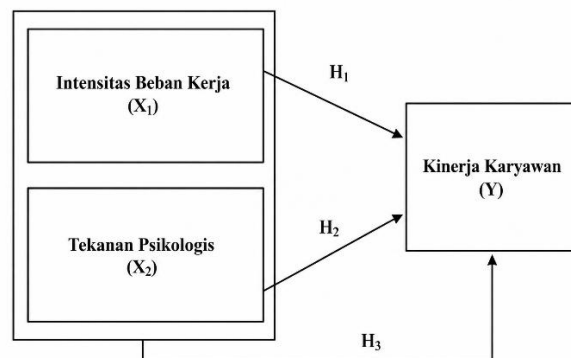
H₂. Diduga terdapat Pengaruh Tekanan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Intensitas Beban Kerja dan Tekanan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan dan kondisi psikologis yang dialami individu. Intensitas beban kerja yang tinggi disertai tekanan psikologis yang meningkat dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan produktivitas, serta mengurangi kualitas hasil kerja. Amanda et al. (2023) menunjukkan bahwa tekanan beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Hasil penelitian Yaputra dan Yoyo (2023) juga membuktikan bahwa kondisi kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, intensitas beban kerja dan tekanan psikologis diperkirakan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

H₃. Diduga Diduga terdapat Pengaruh Intensitas Beban Kerja dan Tekanan Psikologis secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka berfikir dapat dilihat pada gambar kerangka berfikir berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menguji pengaruh intensitas beban kerja dan tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan pada Divisi Injeksi PT Global Mitra Intitama Serang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui analisis statistik sehingga menghasilkan temuan empiris yang objektif dan terukur. Metode penelitian menggunakan desain survei dengan penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data primer.

Jenis dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan desain survei cross-sectional. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu Intensitas Beban Kerja (X₁) dan Tekanan Psikologis (X₂), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian eksplanatori bertujuan menjelaskan pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara statistik menggunakan data numerik. Desain cross-sectional dipilih karena pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu terhadap seluruh responden, sehingga sesuai untuk menganalisis kondisi intensitas beban kerja, tekanan psikologis, dan kinerja karyawan pada Divisi Injeksi PT Global Mitra Intitama Serang secara objektif dan efisien. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji parsial (t), dan uji simultan (F).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Global Mitra Intitama Serang yang berlokasi di Kampung Baru RT 001 RW 003, Kelurahan Kragilan, Kecamatan Kragilan, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Perusahaan dipilih karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan variabel penelitian, yaitu intensitas beban kerja, tekanan psikologis, dan kinerja karyawan pada Divisi Injeksi. Penelitian dilaksanakan pada periode Maret hingga Juli 2026 yang meliputi tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, dan penyusunan laporan penelitian.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Divisi Injeksi PT Global Mitra Intitama Serang yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan sebanyak 60 karyawan. Teknik ini dipilih agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili secara optimal dalam penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert yaitu, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5), untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel intensitas beban kerja, tekanan psikologis, dan kinerja karyawan. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan instrumen layak digunakan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan). Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh intensitas beban kerja dan tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bagian hasil penelitian ini menyajikan temuan empiris mengenai pengaruh intensitas beban kerja dan tekanan psikologis terhadap kinerja karyawan Divisi Injeksi PT Global Mitra Intitama Serang. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 25. Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel penelitian.

Data Penelitian

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jabatan		
Kepala Divisi	1	1,7%
Teknisi	2	3,3%
Helper	5	8,3%
Operator	52	86,7%
Usia		
< 25 Tahun	22	36,7%
25–34 Tahun	31	51,7%
35–44 Tahun	6	10,0%
> 55 Tahun	1	1,7%
Lama Bekerja		

1–5 Tahun	50	83,3%
6–10 Tahun	10	16,7%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan operator sebanyak 52 orang (86,7%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 25–34 tahun (51,7%), sedangkan berdasarkan masa kerja didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 1–5 tahun (83,3%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tenaga kerja operasional yang berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan aktivitas di Divisi Injeksi PT Global Mitra Intitama Serang.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Median	Std. Dev	Minimum	Maximum
Intensitas Beban Kerja (X1)	41,05	40,00	3,647	35	50
Tekanan Psikologis (X2)	40,75	41,00	3,865	33	49
Kinerja Karyawan (Y)	42,22	41,50	3,537	35	50

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2026

Tabel 2 variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 42,22, sedangkan Intensitas Beban Kerja memiliki rata-rata 41,05 dan Tekanan Psikologis sebesar 40,75. Nilai standar deviasi pada seluruh variabel relatif kecil dibandingkan nilai rata-ratanya, yang menunjukkan bahwa penyebaran jawaban responden cukup homogen dan tidak terdapat variasi data yang terlalu besar.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Keputusan
Intensitas Beban Kerja	10	Valid
Tekanan Psikologis	10	Valid
Kinerja Karyawan	10	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2026

Tabel 3 seluruh butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,254) sehingga seluruh indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Intensitas Beban Kerja	0,805	Reliabel
Tekanan Psikologis	0,846	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,836	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2026

Tabel 4 seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Metode	Asymp. Sig.
Kolmogorov-Smirnov	0,200

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2026

Tabel 5 nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk analisis regresi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Intensitas Beban Kerja	0,359	2,784
Tekanan Psikologis	0,359	2,784

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2026

Nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Intensitas Beban Kerja	0,852
Tekanan Psikologis	0,920

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2026

Nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

1) R	2) R Square	3) $Adjusted R$ Square
4) 0,875	5) 0,766	6) 0,757

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2026

Nilai R^2 sebesar 0,766 menunjukkan bahwa sebesar 76,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh intensitas beban kerja dan tekanan psikologis, sedangkan 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan	t hitung	Sig.	Keputusan
Intensitas Beban Kerja → Kinerja Karyawan	4,094	0,000	Signifikan
Tekanan Psikologis → Kinerja Karyawan	4,525	0,000	Signifikan
Intensitas Beban Kerja dan Tekanan Psikologis → Kinerja Karyawan	F = 93,121	0,000	Signifikan

Sumber: Olah Data SPSS Versi 25, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa intensitas beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,094 dan Sig. 0,000. Tekanan psikologis juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,525 dan Sig. 0,000. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 93,121 dan Sig. 0,000, sehingga seluruh hipotesis penelitian diterima.

V. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian target kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menimbulkan kelelahan sehingga menurunkan kinerja.

Tekanan psikologis juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi psikologis yang baik membantu karyawan mempertahankan konsentrasi, motivasi, dan kualitas kerja. Sebaliknya, tekanan psikologis yang tinggi dapat mengurangi efektivitas kerja serta meningkatkan risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Secara simultan, intensitas beban kerja dan tekanan psikologis memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar **76,6%**. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel merupakan faktor penting yang perlu dikelola secara seimbang oleh perusahaan agar kinerja karyawan tetap optimal. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja dan tekanan psikologis merupakan determinan utama dalam meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan.

REFERENCES

- Amanda, S. A., Laksono, S. S. M., & Nadhiroh, U. (2023). Pengaruh kesehatan mental, tekanan beban kerja dan stress kerja terhadap kualitas kinerja karyawan Disnakertrans Tulungagung. *Business and Investment Review*, 1(5), 13–21. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i5.44>
- Anggraeni, D., & Gaffar, M. R. (2025). Beban kerja dan kinerja karyawan: Studi pada divisi sumber daya manusia PT Kereta Api Indonesia (Persero). *Journal of Management and Digital Business*, 5(3), 825–839. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v5i3.1847>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v1i2.1999>
- Hidayat, A. N., & Hakim, L. (2023). The influence of work stress on employee performance at PT. Pungkook Indonesia One. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1934–1942. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6096>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Purnamasari, N. N., Nersiwad, & Kasnowo. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Badan Riset dan Inovasi Nasional (Studi Pusat Riset Kebijakan Publik). *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 1224–1237. <https://doi.org/10.63822/6xpxpy11>
- Supardi, S., Kasran, M., & Sapar, S. (2025). Hubungan shift kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus karyawan Alfamidi. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia (JIBI)*, 2(2), 106–116. <https://doi.org/10.61896/jibi.v2i2.85>
- Susilawati, L., Nugroho, M. T., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan kalangan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 6(4), 12. <https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.3045>
- Yanjani, H., Wolor, C. W., & Utari, D. E. (2025). Analisis tingkat beban kerja pegawai pada lembaga X. *Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 2(3), 480–486. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i3.4700>
- Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dalam bekerja, dan tekanan pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infotama Teknologi Indonesia. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2, 1–10.
- Yosita, T. L., Wismanto, Y. B., & Yudiati, E. A. (2022). Kesejahteraan psikologis pada ibu yang berperan ganda ditinjau dari dukungan suami dan tekanan psikologis. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 8(1), 71–84. <https://doi.org/10.22146/gamajop.68548>