



Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Faktor Usia sebagai Variabel Moderating di PD. Pido Busana

Pipit Siti Nuraisyah^{1*}, Ida Jalilah Fitria²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

Alamat : Jl. Cibogo Indah No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat.

Email : pipit10120608@digitechuniversity.ac.id^{1*}, idajalilah@digitechuniversity.ac.id²

Abstract, *This research aims to explore the relationship between work stress, workload and employee performance, by considering the age factor as a moderating variable. The research method used was a survey using a questionnaire distributed to employees from various age backgrounds in the industrial sector. The collected data was analyzed using multiple regression analysis to determine the influence of the independent variable on the dependent variable, as well as to test the presence of the moderating effect of the age factor. The research results show that work stress and workload have a significant influence on employee performance. In addition, moderating analysis revealed that the age factor influenced the strength and direction of the relationship between job stress, workload, and employee performance.*

Keywords: *Job Stress, Workload, Employee Performance*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan faktor usia sebagai variabel pemoderasi. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada karyawan dari berbagai latar belakang usia di sektor industri. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk menemukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Serta menguji kehadiran efek moderasi dari faktor usia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres kerja, Beban kerja, Kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang di pekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Tersedianya sumber daya manusia yang profesional di dasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi. Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kinerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan produktif.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari karyawan sendiri.

Salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja adalah dengan menurunkan stres. Generasi Z menjadi generasi yang mudah cemas dan stres. Bahkan, tingkat kecemasan dari generasi kelahiran 1997-2012 ini menjadi yang paling tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Berdasarkan hasil survei Alvara Research Center, ada 28,3% responden dari generasi Z mengaku cemas. Rinciannya, sebanyak 23,3% merasa cemas dan 5% lainnya sangat cemas. Di generasi milenial, presentase responden yang cemas sebesar 28,1%. Ini terdiri dari 23,5% milenial yang merasa cemas dan 4,6% sangat cemas. Kemudian, hanya 24,1% responden dari generasi X yang merasa cemas. Secara rinci, 21,3% generasi X cemas dan 2,8% sangat cemas.

Beban kerja mencakup tingkat tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam konteks pekerjaan mereka. Beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompleksitas tugas, volume pekerjaan dan waktu yang tersedia. Hal tersebut dapat memengaruhi keseimbangan kerja, produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Stres kerja disebabkan oleh beban kerja, bila beban kerja karyawan meningkat maka meningkat stres kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

Faktor usia dapat mempengaruhi berbagai aspek, termasuk kesehatan fisik dan mental seseorang. Proses penuaan dapat berdampak pada performa organ tubuh dan meningkatkan risiko penyakit tertentu. Selain itu, usia juga dapat memengaruhi tingkat energi, metabolisme dan respons terhadap lingkungan. Faktor usia adalah salah satu isu strategis dalam pengelolaan manajemen SDM khususnya jika dikaitkan dengan kinerja individu maupun kinerja organisasi dalam lingkup yang lebih luas.

Usia dapat mempengaruhi kinerja melalui beberapa cara. Secara umum, penurunan fungsi fisik dan kognitif dapat terjadi seiring bertambahnya usia. Penurunan kepadatan tulang, kekuatan otot dan respons sistem saraf dapat memengaruhi kinerja fisik. Di sisi lain, proses penuaan juga dapat berdampak pada daya ingat, pemecahan masalah, dan kecepatan reaksi, memengaruhi kinerja kognitif. Meskipun demikian, gaya hidup sehat, olahraga teratur dan stimulasi mental dapat membantu mengurangi dampak negatif penuaan terhadap kinerja.

Usia juga salah satu faktor yang bisa menyebabkan stres kerja. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dengan beban kerja yang dialami karyawan.

Pido Busana adalah salah satu perusahaan yang berfokus pada pembuatan kain menjadi pakaian jadi. Pakaian yang dihasilkan meliputi baju, celana, jaket, dan seragam. Pada saat observasi awal yang dilakukan pada PD Pido Busana, meneliti kondisi karyawan disana dan ternyata banyak karyawan yang sudah lansia. Di Perusahaan PD Pido Busana tidak ada batas usia karyawan. Usia karyawan di perusahaan PD. Pido Busana paling banyak yaitu pada usia 40-50. Dimana usia tersebut masih disebut usia produktif, orang-orang di usia ini sering memiliki pengalaman kerja yang luas yang membuat mereka menjadi Sumber Daya yang berharga bagi perusahaan.

Fenomena lain kehadiran karyawan yang masih tidak disiplin meski telah di berlakukan absensi. Dengan adanya beberapa karyawan yang keluar izin saat jam kerja jika terus meningkat maka akan menimbulkan penurunan disiplin kerja karyawan yang akan berdampak pada target produksi yang harus di capai.

Berdasarkan hal-hal yang telah di uraikan diatas, maka dalam penelitian ini peniliti akan meneliti pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan faktor usia sebagai variabel moderating.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya. Bagaimana gambaran Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan dan Usia di PD Pido Busana. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Apakah usia mempengaruhi hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja dan juga perilaku kerja yang telah di capai dalam suatu individu dengan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab dan juga wewenangnya.

Kinerja atau manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis, menyeluruh dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja dari

masing-masing individu. Manajemen kinerja ini menunjang keberhasilan suatu organisasi atau institusi melalui pengembangan performa SDM-nya. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Menurut Mempan, pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus di pikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Pengertian Stres Kerja

Pengertian stres kerja secara umum yaitu masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang.

Pengertian Usia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Usia merupakan lima waktu hidup atau ada sejak dilahirkan atau diadakan. Usia dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu: Usia Kronologis, adalah perhitungan usia yang dimulai dari saat kelahiran seseorang sampai dengan waktu perhitungan usia. Usia Mental, adalah perhitungan usia yang didapatkan dari taraf kemampuan mental seseorang. Usia Biologis, perhitungan usia berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki seseorang.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu data yang sudah diperoleh ditabulasi, dideskripsikan dan kemudian dihubungkan dengan teori yang ada sehingga dapat di tarik kesimpulan. Sedangkan Metode Kuantitatif adalah metode pengalisan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala Ordinal, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya, jawaban responden ini di beri skor dengan menggunakan Skala Ordinal yaitu:

- a. Jawaban Sangat Setuju : Skor 5
- b. Jawaban Setuju : Skor 4
- c. Jawaban Cukup Setuju : Skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan Software SPSS. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbabagi langkah sebagai berikut:

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 MRA
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	45.702	2.638		17.325	.000		
X1	-.310	.145	-.463	-2.141	.035	.149	6.715
X2	-.368	.199	-.462	-1.846	.069	.111	8.990
X1M	.025	.033	.396	.752	.455	.025	39.705
X2M	-.022	.047	-.227	-.459	.648	.029	34.993

Tabel 2 Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	379.362	4	94.840	17.113	.000 ^b
	Residual	415.638	75	5.542		
	Total	795.000	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2M, X1, X2, X1M

Berdasarkan hasil perhitungan yang terlihat pada tabel 2 di peroleh F hitung sebesar 17.113 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,15. Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 47,7%. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh simultan yang diberikan oleh variabel Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 52,3%.

Tabel 3 Uji t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.702	2.638		17.325	.000		
	X1	-.310	.145	-.463	-2.141	.035	.149	6.715
	X2	-.368	.199	-.462	-1.846	.069	.111	8.990
	X1M	.025	.033	.396	.752	.455	.025	39.705
	X2M	-.022	.047	-.227	-.459	.648	.029	34.993

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 terlihat bahwa Stres Kerja dan Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan. Pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu 80 karyawan di PD. Pido Busana. Sedangkan variabel usia tidak mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan beban kerja.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan model Moderate Regreition Analisys (MRA) dengan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = 45.702 - 0.310X_1 - 0.368X_2 + 0.025X_{1M} - 0.022X_{2M} = \varepsilon$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat bahwa koefisien regresi (β_1) untuk variabel Stres Kerja dan (β_2) Beban Kerja beban kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan Usia mempengaruhi hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja di PD. Pido Busana.

Variabel Stres Kerja memiliki nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0.310 hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Stres Kerja satu satuan nilai akan menurunkan Kinerja Karyawan 0.310 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya nol.

Variabel Beban Kerja memiliki koefisien regresi (β_2) sebesar 0.368. hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja satu satuan nilai akan menurunkan Kinerja Karyawan 0.368 satuan nilai, dengan asumsi variabel lainnya nol.

Variabel Usia memiliki koefisien regresi B_0 yang merupakan interaksi antara variabel stres kerja dan usia sebesar 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa usia memperkuat hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja karena nilainya yang positif, setiap kenaikan satu tahun usia meningkatkan pengaruh stres terhadapkinerja sebesar 0,025 satuan.

Variabel usia memiliki koefisien regresi B_0 yang merupakan interaksi antara variabel beban kerja dan usia sebesar -0,022. Hal ini memperkuat hubungan antara variabel beban kerja dan kinerja karena nilainya yang negatif, setiap kenaikan satu tahun usia meningkatkan pengaruh beban terhadap kinerja sebesar 0,022.

Berdasarkan hasil perhitungan simultan di atas tabel 4.37 dapat dilihat nilai Koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 47,7%. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh simultan yang diberikan oleh variabel Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 52,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, statistik untuk menguji hipotesis tersebut ialah uji-F.

Berdasarkan hasil perhitungan parsial diatas tabel 4.41 terlihat bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan. Pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi yaitu 80 karyawan.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa nilai pengujian usia memoderasi stres kerja adalah 752 dengan hasil positif tidak signifikan. Artinya yaitu bahwa usia tidak mempengaruhi hubungan variabel stres kerja. Serta menunjukkan bahwa nilai usia memoderasi beban kerja adalah -459 dengan hasil negatif tidak signifikan. Artinya yaitu bahwa usia tidak

mempengaruhi hubungan beban kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel usia tidak mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan beban kerja.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat

(Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

5. KESIMPULAN

Dilihat dari perhitungan dan hasil Kuisisioner Stres Kerja di perusahaan PD. Pido Busana cukup Rendah. Beban Kerja di PD. Pido Busana Rendah. Kinerja Karyawan di PD. Pido Busana Tinggi. Usia memperkuat hubungan antara variabel stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

Secara simultan, hasil pengujian yang diperoleh adalah berpengaruh secara signifikan. Atau dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat di generalisir terhadap seluruh populasi yaitu karyawan di PD. Pido Busana, sehingga dapat disimpulkan H1 diterima. Atau dengan kata lain secara simultan Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Secara parsial, semakin rendah Stres Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan di PD. Pido Busana. Hal ini dapat dilihat dari pengolahan kuisisioner yang diisi karyawan, bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah Beban Kerja maka semakin tinggi Kinerja Karyawan, bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Usia tidak mempengaruhi hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Variabel Usia tidak mempengaruhi hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rohman, Malik, dan Rully Moch. Ichsan, SS., MM. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2, no. 1 (April 2021). E-ISSN 2798-1851.
- Arfani, Moch Rizal. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung." 2018.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96

- Chandra, Riny, dan Dody Adriansyah. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa." *Jurnal Manajemen dan Keuangan* 6, no. 1 (Mei 2017).
- Dhania, Dhini Rania. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)." *Volume 1, No. 1, Desember 2020*.
- Harsanto, Agung, dan Eko Siswoyo. "Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi." *Volume 5, No. 1 (Desember 2020)*.
- Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17) Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36*
- Lestari, Wahyu Muji. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan." 2020.
- Puspitasari, Ajeng Windy, Sutrisno, dan I Ketut Mastika. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember." *Jurnal Manajemen* 10, no. 2 (2023): P-ISSN 2355-1798, e-ISSN 2830-3903.
- Sandhiarta, I Wayan Bayu. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur." *E-Jurnal Manajemen* 9, no. 5 (2020).
- Sugiarto, Agus. "Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan." 2020.
- Supriyanto, Agustinus. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura." Agustus 2022.
- Wahdaniah, dan Andi Gunard. "Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene." *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*.