JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i5
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 16 Mei 2026 | **Revised:** 30 Mei 2026 | **Accepted:** 20 Juni 2026

Kinerja di Bawah Tekanan: Analisis Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja (Studi Kurir pada Perusahaan Ekspedisi XYZ)

Diaz Fathul Aziz[1], Enjang Suherman[2], Laras Ratu Khalida[3]
[1]Universitas Buana Perjuangan, Karawang, Indonesia, mn22.diazaziz@mhs.ubpkarawang.ac.id
[2]Universitas Buana Perjuangan, Karawang, Indonesia, enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id
[3]Universitas Buana Perjuangan, Karawang, Indonesia, laras.ratu@ubpkarawang.ac.id

Corresponding Author: mn22.diazaziz@mhs.ubpkarawang.ac.id[1]

Abstract: *The objective of this study is to determine the effect of workload and job stress on the performance of couriers at the XYZ shipping company. The novelty of this study lies in the selection of a different sector compared to previous studies. The logistics services industry, specifically couriers, is the main focus of this study. The population used was 60 active couriers. The method of sampling employed is non-probability sampling utilizing a census approach, resulting in a sample of 60 respondents. Multiple linear regression analysis is used to determine the correlation between the variables under study. The findings indicate a substantial impact of workload on employee performance and show that couriers at the XYZ shipping company face moderate job stress, but remain within acceptable limits. When combined, these two variables explain 22.4% of the performance variance.*

Keywords: *Workload, Work Stress, Employee Performance, Expedition Couriers.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana beban kerja dan stres kerja berdampak pada kinerja kurir perusahaan ekspedisi XYZ. Kebaruan penelitian terletak pada pemilihan sektor yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Industri jasa logistik, khususnya kurir ekspedisi merupakan objek utama penelitian ini. Populasi yang digunakan sebanyak 60 kurir aktif. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probabilitas dengan pendekatan sensus, sehingga sampel yang digunakan adalah sebanyak 60 responden. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel yang diteliti. Temuan menunjukkan dampak substansial beban kerja terhadap kinerja karyawan dan mengungkapkan bahwa kurir di perusahaan ekspedisi XYZ menghadapi stres kerja yang sedang, namun tetap berada dalam batas yang dapat diterima. Jika digabungkan, kedua variabel ini menjelaskan 22,4% dari varians kinerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Kurir Ekspedisi.

PENDAHULUAN

Sektor jasa pengiriman telah berkembang sebagai akibat dari ekspansi pesat sektor e-commerce Indonesia baru-baru ini. Jasa pengiriman sangat penting untuk memungkinkan transaksi yang lancar antara pembeli dan penjual, dan kurir memiliki dampak besar pada kecepatan dan kualitas layanan yang diterima konsumen. Dengan mendistribusikan tugas mereka secara proporsional dan menyediakan tempat kerja yang aman dan nyaman, kurir diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin dengan jumlah paket yang harus dikirim sebanding dengan kemampuan, waktu kerja, serta wilayah pengantaran yang ditetapkan. Dalam kehidupan nyata, kurir sering dihadapkan pada target pengiriman yang padat, jam kerja panjang, tekanan waktu, serta risiko kelelahan fisik. Jika tekanan tersebut tidak dikelola secara optimal, maka akan berakibat pada menurunnya semangat, ketelitian, dan kualitas kinerja kurir dalam melaksanakan tugas pengiriman. Fenomena seperti ini terlihat jelas di perusahaan ekspedisi XYZ.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan manajer cabang, terjadi penurunan jumlah kurir dan volume paket yang dikirim dalam beberapa tahun terakhir: "*Di tahun 2018 kita punya 140 kurir, sekarang kita hanya ada sekitar 65 kurir yang aktif di sini".* Perusahaan ini mempunyai masalah dengan turunnya jumlah kurir yang aktif bekerja. Jadi, kurir yang tersisa memiliki lebih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Pada beberapa hari tertentu, sebagian besar kurir dapat menyelesaikan pengiriman mendekati target. Berbeda dengan hari yang lebih padat, pencapaian target sulit didapatkan sehingga ada lebih banyak paket yang terlambat dikirim. Fenomena ini meningkatkan kemungkinan terjadinya tekanan waktu yang tinggi dan beban kerja yang dirasakan kurir menjadi berlebihan, yang berpotensi mengakibatkan stres kerja serta penurunan kinerja dan kualitas layanan.

Tabel 1. Data Operasional Pengiriman Perusahaan Ekspedisi XYZ
Laporan Mingguan Pengiriman Paket

Tanggal	Jumlah Paket Masuk	Jumlah Paket Berhasil Terkirim	Persentase Pengiriman
03/11/2025	2050	1900	92,7%
04/11/2025	2130	1908	89,6%
05/11/2025	2640	2107	79,8%
06/11/2025	2940	2214	75,3%
07/11/2025	3005	2267	75,4%
08/11/2025	3150	2303	73,1%
09/11/2025	3300	2340	70,9%
Rata-rata:			79,5%

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Penelitian yang dilakukan sebelumnya umumnya lebih menekankan pada bidang lain seperti industri, perbankan, atau sektor pemerintahan, sedangkan sedikit perhatian diberikan kepada sektor jasa pengiriman. Menurut Helman dan Subiantoro (2023) seseorang lebih cenderung mengalami kelelahan, *burnout*, dan kurang produktif ketika mereka memiliki banyak tugas dan waktu yang terbatas, dan kondisi kerja yang berpotensi tidak aman. Sementara penelitian lain menunjukkan hasil yang kontradiktif, menurut penelitian Nurhandayani (2024) Beban kerja memiliki efek yang menguntungkan dan signifikan terhadap tingkat kinerja. Ketika tujuan, kondisi kerja, dan standar yang semuanya berkontribusi pada beban kerja berada dalam harmoni, kinerja mencapai puncaknya.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya dampak besar dari stres di tempat kerja terhadap kinerja, namun hasilnya beragam. Penelitian (Buulolo et al., 2021) menemukan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak besar pada produktivitas di kantor Kecamatan Aramo, Kabupaten Nias Selatan. Penelitian yang lain menemukan hasil yang berbeda. Sebagai contoh,

Wamea dan Nompo (2024) menjelaskan bahwa dengan mekanisme penanggulangan yang baik dan tempat kerja yang suportif, stres moderat ternyata dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan studi terdahulu, dapat dilihat bahwa sebagian besar penelitian menyoroti sektor manufaktur, pemerintahan, dan lainnya. Penelitian terhadap sektor logistik masih sangat terbatas, khususnya pada profesi kurir yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dari sebagian besar industri lainnya. Hanya sedikit studi yang meneliti efek beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pekerja logistik. Mengingat pentingnya kinerja kurir dalam industri logistik, ada kebutuhan untuk mengisi kekosongan studi yang dihasilkan oleh keterbatasan ini. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih lanjut beban kerja dan stres kerja yang dirasakan oleh kurir dan bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan perusahaan ekspedisi XYZ. Khususnya dalam konteks pekerjaan yang menuntut, *output* yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

Menurut Huda et al. (2021), beban kerja seorang pekerja atau organisasi terdiri dari semua tugas yang perlu diselesaikan pada tanggal tertentu. Beban kerja menurut Ohorela (2021) adalah rasio antara kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, tanggung jawab mental dan fisik yang dipikul pekerja secara kolektif dikenal sebagai beban kerja (Maha & Herawati, 2022). Menurut Zamri et al. (2024) pandangan karyawan mengenai beban kerja numerik, tugas pekerjaan, dan kendala dukungan kerja yang mungkin memengaruhi kinerja mereka digunakan untuk mengukur beban kerja.

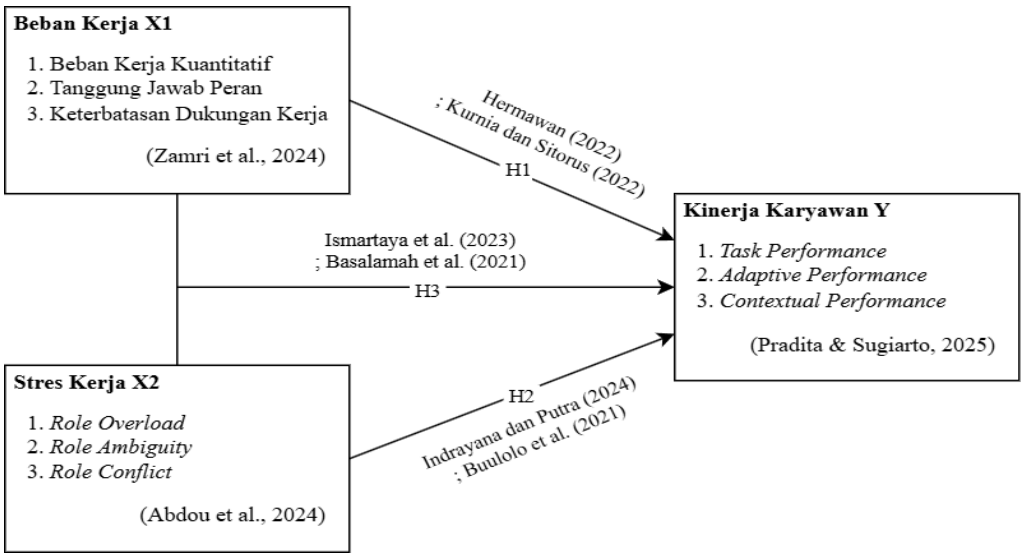
Wamea dan Nompo (2024) menjelaskan bahwa stres pada tingkat yang moderat dapat berperan sebagai faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja, khususnya ketika individu mampu mengelola tekanan dengan baik serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Stres kerja seperti tekanan waktu, penghasilan, dan tuntutan pelanggan menurunkan kinerja dan kesehatan mental (Sharma & Tiwari, 2025). Menurut Zhu et al. (2025), stres kerja operasional ditandai dengan respons fisik dan emosional yang menyebabkan terganggunya keseimbangan antara keterampilan dan sumber daya individu dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Abdou et al. (2024), stres kerja terjadi karena adanya kelebihan tugas (*role overload)*, ketidakjelasan peran (*role ambiguity)*, serta konflik peran (*role conflict)* pada karyawan, di mana keadaan ini dapat menimbulkan masalah psikologis pada pekerja.

Menurut Kasmir (2024), Kinerja merupakan total pekerjaan dan kegiatan yang perlu dilakukan untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dalam periode waktu tertentu. Kinerja pekerja adalah ukuran seberapa berhasil individu menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang telah disetujui bersama (Towoliu et al., 2023). Menurut Pradita dan Sugiarto (2025), kinerja pegawai dapat dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu Kinerja Tugas *(Task Performance),* Kinerja Adaptif *(Adaptive Performance),* dan Kinerja Kontekstual *(Contextual Performance)*.

Kerangka Pemikiran

1. Hermawan (2022) dan Kurnia dan Sitorus (2022) menerangkan bahwa stres yang dialami pekerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian, teori, dan pengamatan sebelumnya semuanya menunjukkan bahwa kinerja kurir mungkin akan menurun jika beban kerja berlebihan dan tidak didistribusikan secara adil.
2. Penelitian Indrayana dan Putra (2024) serta Buulolo et al. (2021) menyatakan bahwa stres di lingkungan kerja terbukti memiliki efek buruk yang besar terhadap produktivitas. Ketika orang berada di bawah tekanan kerja yang melebihi batas kemampuannya, kinerja mereka di tempat kerja akan menurun.
3. Menurut penelitian Ismartaya et al. (2023) dan Basalamah et al. (2021) Ada hubungan yang erat antara beban kerja dan stres kerja dengan penurunan pada kinerja. *Role stress theory* menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan tekanan yang besar di tempat

kerja, produktivitas mereka menurun. Secara teori, mengendalikan elemen-elemen ini sangat penting untuk menjaga kinerja kurir.



Sumber: Hasil olah penulis (2025)

Gambar 1. Paradigma Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kurir.
H2: Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kurir.
H3: Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kurir.

METODE

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif-verifikatif untuk mengukur seberapa besar dampak yang diberikan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja kurir. Metode verifikasi bertujuan untuk menguji interaksi dan pengaruh variabel, sedangkan metode deskriptif merinci keadaan terkini dari setiap variabel yang diteliti. Sebanyak 60 kurir yang saat ini bekerja di perusahaan ekspedisi XYZ merupakan populasi penelitian. Metode yang diterapkan untuk pengambilan sampel adalah non-probabilitas dengan pendekatan sensus (pengambilan sampel total). Sesuai dengan pendapat Arikunto (2019) yang menyatakan bahwa seluruh anggota populasi harus diambil sampelnya jika populasi penelitian kurang dari 100, maka sebanyak 60 responden dipilih sebagai sampel.

Untuk mengumpulkan data primer, skala Likert lima poin digunakan bersamaan dengan kuesioner tertutup. Variabel yang diukur meliputi beban kerja (beban kerja kuantitatif, tanggung jawab peran, keterbatasan dukungan kerja), stres kerja (*role overload, role ambiguity, dan role conflict),* kinerja *task performance, adaptive performance, contextual performance.*

Kumpulan data utama studi ini diperoleh dari survei, dengan kumpulan data tambahan yang terdiri dari ulasan digital perusahaan ekspedisi XYZ, dokumen perusahaan, dan artikel ilmiah. Data diproses menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk menilai hipotesis dalam studi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	N	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Residual	60	0,200	Distribusi data normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 sebagai acuan, uji normalitas menghasilkan nilai 0,200. Dengan demikian, data residual penelitian mengikuti distribusi normal, memenuhi kriteria normalitas analisis regresi**.**

Uji Linearitas

Tabel 3. Uji Linearitas antara variabel X1 dan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Y) Kinerja Karyawan * (X1) Beban kerja	Between Groups	(Combined)	439,852	17	25,874	1,872	0,050
		Linearity	180,521	1	180,521	13,061	0,001
		Deviation from Linearity	259,331	16	16,208	1,173	0,328
	Within Groups		580,481	42	13,821		
	Total		1020,333	59			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Ada hubungan linier antara variabel beban kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y), seperti yang dibuktikan oleh hasil uji linearitas, yang menunjukkan penyimpangan substansial dari linearitas sebesar 0,328 (>0,05). Hubungan linier juga ditunjukkan dengan kuat oleh nilai signifikansi komponen linearitas sebesar 0,001. Jadi, dapat dikatakan bahwa pergeseran beban kerja secara terus menerus dan langsung berkorelasi dengan pergeseran output karyawan.

Tabel 4. Uji Linearitas antara Variabel X2 dan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Y) Kinerja Karyawan * (X2) Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	292,283	18	16,238	0,914	0,567
		Linearity	48,887	1	48,887	2,753	0,105
		Deviation from Linearity	243,396	17	14,317	0,806	0,677
	Within Groups		728,050	41	17,757		
	Total		1020,333	59			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Hasil deviasi linearitas bernilai 0,677 (>0,05) mengindikasikan bahwa hubungan antara stres kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) juga dapat dikarakterisasi sebagai linear, menurut uji linearitas. Meskipun tidak ada bukti statistik untuk hubungan linear yang signifikan (nilai signifikansi 0,105 untuk faktor linearitas), asumsi linearitas terpenuhi karena tidak ada non-linearitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1,000	1,000	Toleransi > 0,10 dan VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas

Stres Kerja (X2)	1,000	1,000	Toleransi > 0,10 dan VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Temuan uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa variabel independen memiliki nilai VIF 1.000 (<10), sedangkan nilai toleransi adalah 1.000 (>0,10). Hasil menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak terdapat dalam model regresi. Beban kerja dan stres kerja dapat digunakan secara bersamaan dalam studi ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	4,527	3,181		1,423	0,160
	(X1) Beban kerja	0,400	0,111	0,419	3,593	0,001
	(X2) Stres Kerja	0,197	0,106	0,216	1,853	0,069
a. Dependent Variable: (Y) Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) keduanya ditentukan oleh temuan analisis regresi linier berganda sebelumnya, dengan koefisien masing-masing 0,400 dan 0,197. Peneliti menggunakan konstanta 4,527. Oleh karena itu, berikut tampilan model persamaan regresinya:
$Y = 4{,}527 + 0{,}400X_1 + 0{,}197X_2$

Nilai kinerja karyawan akan tetap bernilai 4,527 meskipun beban kerja dan tingkat stres tidak berubah, yang menunjukkan bahwa ada keterlibatan faktor lain yang memengaruhi kinerja. Peningkatan satu unit dalam beban kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,400 unit. Jika stres kerja meningkat satu unit maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar 0,197 unit, menurut koefisien regresi stres kerja sebesar 0,197, dengan asumsi beban kerja konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473[a]	0,224	0,196	3,728
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Skor R-squared sebesar 0,224 memberikan makna bahwa stres dan beban kerja yang berkaitan dengan pekerjaan menjelaskan 22,4% dari varians kinerja karyawan. Lingkungan, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja adalah beberapa faktor eksternal yang berpotensi dapat menjelaskan 77,6% sisanya/

Uji t

Tabel 8. Uji t

Variabel	**B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**

(Constant)	4,527	3,181		1,423	0,16
Beban Kerja (X1)	0,400	0,111	0,419	3,593	0,001
Stres Kerja (X2)	0,197	0,106	0,216	1,853	0,069

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa beban kerja bersifat signifikan (p 0,001 < 0,05), yang mendukung hipotesis H1. Ini membuktikan bahwa beban kerja memiliki dampak besar pada produktivitas pekerja. Kinerja kurir mungkin sedikit meningkat dengan meningkatnya beban kerja.

Tingkat signifikansi 0,069 untuk stres kerja melebihi nilai kritis 0,05 saat dibandingkan. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa H2 tidak diterima. Ini menunjukkan bahwa setelah beban kerja dipertimbangkan oleh model, tidak ada efek yang terlihat dari stres kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi stres kerja yang tidak signifikan menunjukkan bahwa kurir mungkin masih dapat mengelola stres mereka di tempat kerja dan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan kelelahan, yang tidak dipertimbangkan dalam model, adalah penyebab efek stres pada kinerja.

Uji F

Melalui penerapan uji F, kita dapat menilai apakah ada dampak yang diberikan semua variabel dependen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Nilai-nilai berikut diperoleh dari tabel ANOVA:

F hitung = 8,213

Sig. = 0,001

Beban kerja dan stres kerja memberikan dampak yang cukup besar (signifikan) terhadap kinerja kurir, seperti yang diperlihatkan oleh hasil analisis uji F, yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,001 (<0,05). Meskipun demikian, model ini mengungguli dampak individual dalam hal modifikasi kinerja, kapasitas model dalam menjelaskan variasi kinerja masih tergolong rendah (R^2 = 0,224).

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif

Variabel beban kerja termasuk dalam kelompok yang sangat baik, menurut analisis deskriptif. Nilai rata-ratanya adalah 3,49, seperti yang terlihat di atas. Ini berarti kurir memiliki beban kerja sedang hingga tinggi. Jumlah pekerjaan untuk kurir dapat dipengaruhi oleh tujuan pengiriman, rute, dan jumlah barang. Selama beban kerja tidak terlalu berat, beban kerja sedang hingga berat dapat meningkatkan kinerja, menurut *role stress theory*. Meskipun *eustress*, atau stres moderat, dapat meningkatkan konsentrasi dan hasil kerja, kurir dilaporkan mengalami tingkat stres yang moderat di tempat kerja (nilai rata-rata = 3,34). Nilai rata-rata kinerja karyawan yang tercatat adalah 2,81, yang termasuk dalam kategori sedang, dengan perbedaan kinerja di antara para kurir. Kinerja kurir dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan, pengalaman, motivasi, dan kondisi tempat kerja, Akibatnya, fluktuasi beban kerja dan tingkat stres setiap kurir dapat dikaitkan dengan variasi kinerja.

Temuan ini memperkuat klaim Nurhandayani (2024) bahwa beban kerja yang dirasakan pekerja secara signifikan memengaruhi kinerja menjadi lebih baik, dengan indikator beban kerja yang seimbang menunjukkan bahwa karyawan berkinerja sesuai potensi penuh mereka. Temuan tentang stres di tempat kerja sejalan dengan apa yang ditemukan Lingga dan Pasaribu (2025) bahwa individu lebih termotivasi, lebih fokus, dan melakukan pekerjaan terbaik mereka ketika mereka melihat tekanan sebagai tantangan daripada bahaya. Hasil Hakim dan Alfiyah (2021), yang menemukan bahwa seseorang akan berkinerja baik ketika mereka mencapai

keseimbangan antara bakat, motivasi, dan lingkungan kerja yang menunjang, menguatkan hal ini. Variabel kedua ini, meskipun termasuk dalam kategori moderat, dapat berperan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja.

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Aspek beban kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta ada hubungan positif antara skor beban kerja dan skor kinerja karyawan (koefisien regresi = 0,400). Di sini, peningkatan beban kerja berhubungan dengan target yang terdefinisi dengan jelas pada sistem insentif yang memotivasi kinerja. Ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan besaran insentif pengiriman paket yang diterima oleh kurir masih kurang memuaskan, sehingga kurir lebih termotivasi untuk mengejar jumlah pengiriman yang lebih banyak agar insentif yang diterima lebih tinggi. Namun, hal tersebut jika dilakukan berlebihan, kurir akan merasakan *role overload* yang berakibat pada kelelahan fisik berlebih, dan turunnya ketelitian dalam bekerja.

Studi yang dilakukan oleh Hermawan (2022) dan Kurnia dan Sitorus (2022) mengemukakan adanya dampak yang besar dari beban kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. *Role stress theory* menyatakan bahwa bekerja di bawah tekanan dapat meningkatkan fokus dan produktivitas. Sejalan dengan temuan penelitian Nurhandayani (2024), ditemukan adanya dampak yang menguntungkan dari beban kerja secara signifikan terhadap kinerja. Hipotesis ini memperkuat hipotesis Stres Peran, yang mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang jelas dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas. Temuan ini menguatkan penelitian lain yang menemukan kaitan yang kuat antara beban kerja dan kinerja, terutama pada kurir di perusahaan ekspedisi XYZ.

Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu pada hasil analisis, penelitian ini menolak hipotesis kedua karena hasil regresi menunjukkan bahwa stres kerja tidak secara signifikan menurunkan kinerja kurir (nilai p 0,069, > 0,05). Menurut hasil ini, tingkat stres kurir tidak memengaruhi efisiensi mereka. Konsep eustress memberikan penjelasan untuk fenomena ini. Menurut konsep tersebut, ada sejumlah stres tertentu yang sebenarnya dapat bermanfaat dan meningkatkan fokus pada pekerjaan. Pengalaman, lingkungan kerja, dan kemampuan beradaptasi yang baik dapat mengurangi dampak stres, menurut penelitian sebelumnya. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan korelasi negatif antara stres dan kinerja, temuan saat ini relevan dengan hasil yang menyatakan bahwa stres tidak selalu berdampak langsung pada kinerja individu.

Hasil ini bertentangan dengan temuan Indrayana dan Putra (2024) serta Buulolo et al. (2021), yang menerangkan bahwa stres di tempat kerja secara signifikan mengurangi kinerja. Istilah "eustress" dijelaskan oleh (Wamea & Nompo, 2024) yang menerangkan bahwa tingkat stres ringan hingga sedang justru meningkatkan kinerja. Anda dapat melakukan ini dengan bantuan lingkungan kerja yang mendukung dan cara-cara yang baik dalam mengatasi stres. Teori ini didukung oleh studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres di tempat kerja tidak selalu berdampak langsung pada kinerja, terutama bagi karyawan berpengalaman yang mahir dalam menghadapi tekanan kerja.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ada dampak substansial dari beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama dalam memengaruhi kinerja ($p < 0,001$), menurut uji simultan (uji F), dengan $R^2 = 0,224$, yang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut menyumbang 22,4% dari varians dalam kinerja kurir. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja, bahkan dalam keadaan ketika stres kerja tidak signifikan.

Selaras dengan hasil penelitian Ismartaya et al. (2023) dan Basalamah et al. (2021), ditemukan efek gabungan stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Elemen tambahan yang

memengaruhi kinerja tidak dipertimbangkan dalam model ini. Faktor tambahan, yang setidaknya secara teori berinteraksi untuk memengaruhi kinerja, mencakup 77,6% sisanya. Faktor-faktor ini termasuk hal-hal seperti motivasi di tempat kerja, program penghargaan, dan kondisi kerja. Dalam penelitian sebelumnya, telah ditemukan pengaruh beban kerja dan stres di tempat kerja terhadap tingkat kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Menurut penelitian, stres dan beban kerja di perusahaan ekspedisi XYZ berdampak pada efektivitas kurir pengiriman. Kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja ($p = 0,001$), artinya kinerja kurir pengiriman meningkat dengan lebih banyak pekerjaan. Namun, kinerja kurir tidak secara langsung dipengaruhi oleh stres kerja (nilai signifikansi 0,069), menunjukkan bahwa stres kerja tidak secara substansial menurunkan kinerja. Jika digabungkan, beban kerja dan stres kerja hanya menyumbang 22,4% dari variasi kinerja, namun keduanya memiliki dampak yang substansial pada kinerja keseluruhan ($p < 0,001$). Hasil ini menunjukkan bahwa 77,6% sisanya berasal dari faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, skema insentif, dan kondisi kerja, yang juga sangat penting. Hal ini menyoroti fakta bahwa sejumlah faktor, baik dari perspektif profesional maupun pribadi, memengaruhi kinerja kurir pengiriman. Ini menunjukkan bahwa masih ada banyak aspek yang dapat diteliti secara mendalam di sektor industri logistik, terutama pada pekerjaan kurir.

Untuk mencegah ketidakseimbangan beban kerja, manajemen perusahaan ekspedisi XYZ didorong untuk menggunakan data operasional, seperti pemetaan area pengiriman dan analisis rute, serta menerapkan rotasi area untuk mengelola beban kerja kurir secara lebih sistematis. Target pengiriman yang realistis juga dapat ditetapkan menggunakan analisis rute dan teknologi pelacakan. Untuk membuat penelitian di masa mendatang lebih menyeluruh, disarankan agar unsur-unsur seperti gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja disertakan, bersama dengan cakupan lokasi yang lebih luas.

REFERENSI

Abdou, A. H., El-Amin, M. A. M. M., Mohammed, E. F. A., Alboray, H. M. M., Refai, A. M. S., Almakhayitah, M. Y., Albohnayh, A. S. M., Alismail, A. M., Almulla, M. O., Alsaqer, J. S., Mahmoud, M. H., Elshazly, A. I. A., & Allam, S. F. A. (2024). Work stress, work-family conflict, and psychological distress among resort employees: a JD-R model and spillover theory perspectives. *Frontiers in Psychology*, *15*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1326181

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi 6). Rineka Cipta.

Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar*.

Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan* (Vol. 4, Number 2).

Hakim, & Alfiyah, M. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap*.

Helman, & Subiantoro, N. (2023). Employee Productivity As Influenced By Job Load, Stress, Workplace Conditions, and Pay. *AFoSJ-LAS*, *3*(2), 208–213. https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/index

Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 22, Number 2). http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI

Huda, M., Azus, M., & Azar, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan*. *13*(2).

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 9–18. https://doi.org/10.30787/jiembi.v2i1.1407

Ismartaya, I., Yuningsih, E., & Rengganis, M. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. ABC*. *2*(3).

Kasmir. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik / Dr. Kasmir, S.E., M.M.* (Monalisa, Ed.; 8th ed.). Rajawali Pers.

Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *17*(1), 48–57. https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536

Lingga, M. R., & Pasaribu, R. (2025). *Employee Performance Optimization Through Work Stress Management, Workload, and Work Environment (Case Study on BUMN Employees)*. *2*(3), 134–553. https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.3488

Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan di PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, *16*(1), 212–222. https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.827

Nurhandayani, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *3*.

Pradita, N. Y., & Sugiarto, A. (2025). The Influence of Worklife Balance and Employee Engagement on Employee Performance Intervened by Job Satisfaction Entering the New Normal Era in Education Workplace. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *14*(2), 788–812. https://doi.org/10.30588/jmp.v14i2.1822

Sharma, N., & Tiwari, P. (2025). Exploring The Influence of Work Stressors on Psychological Well-Being and Job Performance: Takeaway from Food Delivery Gig Workers. *Journal of Marketing & Social Research*.

Towoliu, T. G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara*. *11*(3), 935–945.

Wamea, Y., & Nompo, R. S. (2024). The Effectiveness of Adaptive Coping Strategies for Work Stress: A Meta-Analysis. *Open Access Indonesian Journal of Medical Reviews*, *4*(3), 634–644. https://doi.org/10.37275/oaijmr.v4i3.591

Zamri, M. N., Aziz, W. A. W. A., Rasak, N. T. S., & Suhaimi, M. H. (2024). The Relationship between Workload and Job Performance in Private Higher Education Institutions: A Case Study in Kolej Poly-Tech MARA, Northern Malaysia. *Kolej Poly-Tech MARA, Northern Malaysia. e-Academia Journal of UiTM Cawangan Terengganu*, *13*(2), 102–114. http://journale-academiauitmt.uitm.edu.mye

Zhu, D., Bai, R., Guo, M., Zhang, L., Wang, X., Lin, D., Weng, S., Zhang, M., & Zhang, N. (2025). Occupational stress and associated factors among couriers: A Cross-Sectional study. *BMC Public Health*, *25*(1). https://doi.org/10.1186/s12889-025-24417-1