PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT DELAPAN SEBELAS BALI DI DENPASAR

Ni Luh Putu Lira Maharani[1*] | Pande Ketut Ribek[2] | Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja[3]
[1,2,3]Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia
*korespondensi: liramaharani08@gmail.com

ABSTRACT

Ketika performa karyawan tidak berada pada tingkat yang diharapkan, kondisi tersebut kerap terindikasi melalui ketidaksanggupan perusahaan merealisasikan sasaran pendapatan. Penurunan kinerja bukanlah fenomena tunggal, melainkan hasil akumulasi tekanan psikologis dan operasional yang muncul di lingkungan kerja, seperti intensitas stres yang tinggi, distribusi beban kerja yang tidak proporsional, serta dinamika konflik antarindividu. Penelitian ini dirancang untuk menelaah pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Delapan Sebelas Bali yang berlokasi di Denpasar. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan melibatkan 35 karyawan sebagai unit analisis. Pengolahan data dilakukan melalui tahapan pengujian statistik yang komprehensif, mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji F dan uji t. Temuan penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan penataan ulang sistem penugasan, kalibrasi target kerja berdasarkan kapasitas nyata karyawan, penerapan prinsip keadilan dalam pembagian tanggung jawab, serta penyelenggaraan pelatihan berkala untuk memperkuat efektivitas kerja.
Kata Kunci: Stres kerja, Beban kerja, Konflik kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

When employee performance falls below the expected level, this condition is often reflected in a company's inability to achieve its revenue targets. A decline in employee performance is not an isolated phenomenon but rather the cumulative result of psychological and operational pressures in the workplace, such as high levels of work-related stress, disproportionate workload distribution, and interpersonal conflict. This study aims to examine the effects of work stress, workload, and work conflict on employee performance at PT Delapan Sebelas Bali, located in Denpasar, Indonesia. A quantitative approach was employed, involving 35 employees as the units of analysis. Data were analyzed through a comprehensive series of statistical tests, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using the F-test and t-test. The findings indicate that all three independent variables have negative and statistically significant effects on employee performance. Therefore, the company needs to reorganize its task assignment system, calibrate work targets according to employees' actual capacities, apply fairness principles in the distribution of responsibilities, and conduct regular training programs to strengthen work effectiveness.

Keywords: Work Stress, Workload, Work Conflict, Employee Performanc

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberlanjutan dan arah perkembangan perusahaan, karena seluruh proses operasional pada dasarnya digerakkan oleh kinerja individu yang berada di dalam organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada sistem dan teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas kontribusi tenaga kerja yang menjalankannya. Ketidakefektifan kinerja karyawan dapat berdampak langsung pada kegagalan perusahaan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pandangan Sulastri dan Onsardi (2020) yang menegaskan bahwa manusia memegang peran sentral sebagai penentu keberhasilan organisasi.

Karyawan sebagai bagian dari organisasi diharapkan memiliki keselarasan antara tujuan pribadi dan tujuan perusahaan. Individu yang menggantungkan keberlangsungan hidupnya pada organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja dan profitabilitas perusahaan (Fitriano dkk., 2020). Oleh karena itu, pengelolaan potensi sumber daya manusia secara terencana menjadi prasyarat penting dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Perhatian terhadap kinerja karyawan menjadi kebutuhan yang tidak terpisahkan dalam manajemen sumber daya manusia, karena kinerja mencerminkan hasil konkret dari proses kerja yang dilakukan. Profesionalisme karyawan merupakan aset strategis yang menentukan daya saing perusahaan di tengah lingkungan bisnis yang dinamis. Ketika kinerja tidak mencapai standar yang diharapkan, maka pencapaian sasaran perusahaan akan terhambat dan berpotensi mengganggu stabilitas organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya. Manajemen dituntut untuk memastikan bahwa kinerja karyawan dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Namun dalam praktiknya, tidak semua karyawan mampu menunjukkan performa yang konsisten, sehingga diperlukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial.

Isu kinerja karyawan menjadi topik penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia (Clara dkk., 2020). Afandi (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, dengan tetap memperhatikan aspek hukum, etika, dan moral. Sementara itu, Hasibuan (2019) memandang kinerja sebagai output kerja yang dihasilkan melalui perpaduan antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh karyawan.

Fauzan (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki peran signifikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan keberlangsungan perusahaan. Wahyuni dan Budiono (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu dalam periode tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai gambaran tingkat kontribusi nyata individu dalam menjalankan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian target perusahaan. Kinerja yang optimal akan mendorong tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang kurang maksimal sering tercermin dari tidak tercapainya target pendapatan. Fenomena tersebut terlihat pada PT Delapan Sebelas Bali, di mana realisasi pendapatan selama tahun 2025 menunjukkan kondisi yang fluktuatif dan belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditentukan. Berdasarkan data capaian pendapatan tertinggi terjadi pada bulan April dengan persentase sebesar 88%, sementara capaian terendah terjadi pada bulan Juni sebesar 45%. Secara keseluruhan, realisasi pendapatan perusahaan selama tahun 2025 belum mampu mencapai target bulanan sebesar Rp1.000.000.000. Kondisi ini mengindikasikan

adanya permasalahan dalam kinerja operasional yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan.

Hasil wawancara awal dengan karyawan bagian produksi menunjukkan adanya peningkatan tekanan kerja ketika target pendapatan tidak tercapai. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih singkat disertai peningkatan target kerja, sehingga menimbulkan rasa terbebani, kelelahan fisik, serta menurunnya tingkat fokus dan ketelitian. Kondisi tersebut mengarah pada indikasi adanya stres kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

Stres kerja muncul sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. Prabowo dkk. (2020) menyatakan bahwa stres kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis ketika individu menghadapi tekanan lingkungan yang memicu ketegangan emosional, kecemasan, serta perilaku yang kurang adaptif, yang pada akhirnya dapat mengganggu kondisi fisik dan psikologis.

Selain stres kerja, beban kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Mahawati dkk. (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah aktivitas fisik dan mental yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja. Malik dkk. (2021) memandang beban kerja sebagai kemampuan tubuh dalam menerima dan menyelesaikan pekerjaan, sedangkan Dhania dalam Purwati dan Maricy (2021) mengartikan beban kerja sebagai rangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Tingginya tekanan kerja juga berpotensi memicu konflik kerja antarindividu. Yasiri dan Almanshur (2022) menyatakan bahwa konflik kerja timbul akibat perbedaan kepentingan dan ketidaksesuaian antarindividu, sedangkan Erliana dkk. (2020) memaknai konflik sebagai perbedaan pandangan yang menimbulkan ketegangan dalam organisasi. Berdasarkan fenomena empiris dan adanya perbedaan temuan penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Delapan Sebelas Bali".

LITERATUR DAN HIPOTESIS

Theory Planned Behavior

Penelitian ini disandarkan pada Theory of Planned Behavior yang memaknai perilaku manusia sebagai konstruksi kesadaran rasional. Teori tersebut menegaskan bahwa tindakan individu terhadap suatu sasaran bukanlah respons spontan, melainkan hasil dari proses kognitif yang menumbuhkan keyakinan bahwa perilaku tersebut berada dalam jangkauan kontrol personal. Dengan perspektif ini, perilaku diposisikan sebagai ekspresi niat yang dibentuk oleh kesadaran akan kemampuan mengendalikan tindakan secara sadar (Mangkunegara, 2019).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan manifestasi tekanan berkelanjutan yang menimbulkan disrupsi pada keseimbangan jasmani dan psikologis individu, sehingga memengaruhi kestabilan emosional, mekanisme berpikir, serta kondisi kerja karyawan secara menyeluruh (Prabowo dkk., 2020). Stres tersebut tercermin melalui berbagai manifestasi simptomatik, mulai dari labilitas emosi, munculnya rasa gelisah dan ketidaknyamanan batin, kecenderungan menarik diri dari lingkungan sosial, hingga gangguan pola istirahat.

Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan adanya ketimpangan antara kemampuan efektif yang dimiliki pekerja dengan tekanan tuntutan tugas yang harus dipenuhi. Mengingat pelaksanaan pekerjaan melibatkan aspek jasmani dan kognitif secara bersamaan, tingkat tekanan yang dialami setiap individu menjadi berbeda-beda. Apabila tuntutan kerja tAstianto & Suprihhaditas adaptasi personal, kondisi tersebut dapat menguras energi secara berlebihan dan memicu munculnya keadaan overstres pada karyawan (Astianto & Suprihhadi, 2014).

Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan situasi disharmoni yang lahir dari perbedaan ide, sudut pandang, maupun kepentingan di antara anggota organisasi, sehingga memunculkan ketegangan dalam proses interaksi kerja. Kondisi ini dapat terwujud dalam berbagai bentuk relasi, baik antarindividu, antara individu dengan kelompok kerja, maupun antar kelompok yang memiliki peran dan tujuan berbeda dalam satu organisasi (Anwari dkk., 2016).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merefleksikan akumulasi hasil kerja yang dicapai individu dalam batas waktu tertentu, sebagai perwujudan dari kapasitas kompetensi dan tanggung jawab yang melekat pada perannya (Febria dkk., 2021). Dalam perspektif Sutrisno (2019:123), kinerja dipahami sebagai keluaran kerja yang dievaluasi tidak hanya dari kualitas dan kuantitas, tetapi juga dari efektivitas pemanfaatan waktu serta kemampuan kolaboratif karyawan dalam mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Hipotesis Penelitian

Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat dipandang sebagai ketegangan multidimensional yang muncul dari ketidakselarasan antara tuntutan tugas dan kapasitas individu. Posisi stres yang terkelola dengan baik dapat berperan sebagai katalisator produktivitas, sementara ketidakseimbangan berpotensi menurunkan performa. Intensitas stres yang terlalu rendah cenderung membuat karyawan pasif, sedangkan intensitas tinggi memicu penurunan hasil kerja; tingkat stres moderat justru memunculkan kinerja puncak (Umar, 2012). Prabowo dkk. (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai disonansi antara kondisi fisik dan psikis yang mengganggu proses berpikir, emosi, dan stabilitas karyawan. Penelitian Steven & Prasetio (2020), Cornita & Andy (2025), dan Prasetya dkk. (2024) menunjukkan pengaruh negatif signifikan, sementara Ilham & Prasetio (2022) dan Aniversari (2022) melaporkan pengaruh positif.

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan produksi.

Dampak Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja mencerminkan kuantitas dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan karyawan sesuai kapasitas individu. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas kinerja. Ellyzar (2017:38) menjelaskan beban kerja sebagai rangkaian aktivitas yang dianalisis secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk menilai efektivitas suatu unit organisasi. Penelitian Nurhasanah dkk. (2022) dan Neksen dkk. (2021) menemukan pengaruh positif signifikan, artinya kinerja tetap stabil meski beban ada, sedangkan Wahyuningsih & Zusana (2021), Hermawan & Rizki (2022), dan Yuyun dkk. (2024) menemukan pengaruh negatif signifikan: semakin ringan beban kerja, kinerja cenderung meningkat.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan produksi.

Dampak Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja adalah ketidaksepakatan terkait persepsi, kepentingan, atau nilai antara individu maupun kelompok yang dapat menghambat efektivitas kerja (Erliana dkk., 2020). Anwari dkk. (2016) menekankan bahwa konflik dapat terjadi antarindividu, antara individu dan kelompok, maupun antar kelompok. Killman & Thomas dalam Rusdiana (2015) menyoroti bahwa konflik memunculkan ketegangan emosional yang menurunkan produktivitas. Penelitian Radhiana dkk. (2022) dan Samsudin dkk. (2024) menemukan pengaruh positif signifikan, sedangkan Khosyi & Andarini (2025), Ekhsan dkk. (2021), dan Yasiri dkk. (2022) melaporkan pengaruh negatif signifikan.

H3: Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan produksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Signifikansi	Keterangan
1	Stres kerja (X1)	X1.1	0,938	0,000	Valid
		X1.2	0,925	0,000	Valid
		X1.3	0,927	0,000	Valid
		X1.4	0,937	0,000	Valid
		X1.5	0,930	0,000	Valid
2	Beban kerja (X2)	X2.1	0,955	0,000	Valid
		X2.2	0,959	0,000	Valid
		X2.3	0,944	0,000	Valid
3	Konflik kerja (X3)	X3.1	0,927	0,000	Valid
		X3.2	0,964	0,000	Valid
		X3.3	0,917	0,000	Valid
		X3.4	0,968	0,000	Valid
		X3.5	0,976	0,000	Valid
4	Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,937	0,000	Valid
		Y.2	0,965	0,000	Valid
		Y.3	0,971	0,000	Valid
		Y.4	0,943	0,000	Valid
		Y.5	0,948	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pemetaan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, menunjukkan keterkaitan yang memadai dengan skor konstruk total, ditandai oleh nilai koefisien korelasi yang konsisten melampaui ambang 0,3, sehingga instrumen yang digunakan dapat dikategorikan sahih dan berdaya ukur layak secara metodologis.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres kerja (X1)	0,961	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,948	Reliabel
Konflik kerja (X3)	0,973	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,973	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh konstruk melampaui batas akseptabilitas 0,60, menandakan instrumen memiliki stabilitas pengukuran yang memadai untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75665273
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.100
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data diolah, 2025

Capaian probabilitas Asymp. Sig. dua arah sebesar 0,200 pada Tabel 4 menempatkan data penelitian dalam zona kenormalan statistik, karena nilainya melampaui ambang kritis 0,05 dan mengindikasikan tidak adanya deviasi distribusional pada konstruk yang dianalisis.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.278	2.106		14.854	.000		
	Stres kerja	-.297	.142	-.279	-2.100	.044	.682	1.467
	Beban kerja	-.626	.271	-.343	-2.309	.028	.546	1.831
	Konflik kerja	-.288	.133	-.321	-2.171	.038	.549	1.823

Sumber: Data diolah, 2025

Indikator tolerance yang konsisten berada di atas ambang 0,1 serta nilai VIF yang tidak melampaui batas kritis 10 pada seluruh variabel independen menegaskan bahwa struktur model regresi terbebas dari kontaminasi hubungan linear ganda antar prediktor.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.477	1.243		2.797	.009
	Stres kerja	.015	.084	.038	.181	.857
	Beban kerja	-.261	.160	-.378	-1.628	.114
	Konflik kerja	.106	.078	.312	1.349	.187

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5.13, seluruh model memperlihatkan nilai signifikansi di atas ambang 0,05. Hal ini menandakan bahwa variasi residual antar pengamatan tidak menunjukkan pola keseragaman—dengan kata lain, heteroskedastisitas tidak mengintai dalam model regresi ini. Fenomena ini mengimplikasikan bahwa penyimpangan residual tersebar acak dan tidak bias, sehingga integritas prediksi model tetap terjaga.

Hasil Analisis Inferensial

Tabel 3
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Kinerja Karyawan	(Constant)	31.278	2.106		14.854	.000
	Stres kerja	-.297	.142	-.279	-2.100	.044
	Beban kerja	-.626	.271	-.343	-2.309	.028
	Konflik kerja	-.288	.133	-.321	-2.171	.038
R = 0,792 R Square = 0,628 Adjusted R Square = 0,591 Fhitung = 17,408 SigF = 0,000						

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil estimasi pada Tabel memformulasikan suatu konstruksi regresi yang menempatkan turnover intention sebagai fungsi linear dari kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, yang secara matematis diekspresikan melalui persamaan:
Y = 31,278 - 0,297X1 - 0,626X2 - 0,288X3 + e
Makna koefisien:
a = 31,278 → Ketika stres kerja (X1), beban kerja (X2), dan konflik kerja (X3) bernilai nol, kinerja karyawan (Y) tetap berada pada level baseline, menandakan daya tahan performa internal karyawan.
b1 = -0,297 → Penambahan stres kerja sedikit pun akan menurunkan output karyawan jika faktor lain konstan.
b2 = -0,626 → Beban kerja yang meningkat akan menekan produktivitas, menunjukkan sensitivitas karyawan terhadap tekanan tugas.
b3 = -0,288 → Konflik kerja yang meningkat berdampak negatif pada kinerja, menandakan pengaruh ketidakharmonisan antarpegawai terhadap hasil kerja.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengungkap kekuatan dan arah interaksi variabel bebas terhadap variabel tergantung (Sugiyono, 2012). Dengan R = 0,792, hubungan ini tergolong kuat, menegaskan bahwa stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja berperan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen (Ghozali, 2021). Nilai Adjusted R^2 = 0,591 berarti 59,1% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja, sementara 40,9% sisanya ditentukan oleh faktor eksternal lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji F

Uji F berperan untuk menelaah apakah seluruh variabel bebas yang terserap dalam model secara kolektif mampu memengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2021). Analisis ini diperoleh dari nilai signifikansi ANOVA menggunakan bantuan SPSS. Bila signifikansi < α = 0,05, model dianggap kompatibel dengan data observasi, menandakan variabel independen cukup kuat untuk menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Model ini layak dijadikan dasar pengujian hipotesis.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menelusuri pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021:148). Hasil pengolahan data menunjukkan:

1. Stres kerja (X1) tercatat dengan koefisien regresi -0,297 dan signifikansi 0,044 < 0,05, menandakan bahwa meningkatnya stres kerja secara nyata menurunkan kinerja karyawan. H0 ditolak, H1 diterima.
2. Beban kerja (X2) memiliki koefisien regresi -0,626 dan signifikansi 0,028 < 0,05, yang mengindikasikan bahwa beban kerja berlebih menekan produktivitas karyawan. H0 ditolak, H2 diterima.
3. Konflik kerja (X3) menunjukkan koefisien regresi -0,288 dengan signifikansi 0,038 < 0,05, yang mengimplikasikan bahwa konflik antar pekerja menurunkan kinerja secara signifikan. H0 ditolak, H3 diterima.

Secara menyeluruh, stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terbukti menjadi faktor penghambat kinerja karyawan. Dengan kata lain, pengelolaan ketiga variabel ini menjadi krusial agar produktivitas dan efisiensi kerja tetap optimal.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien -0,297 dengan signifikansi 0,044, menegaskan bahwa stres kerja menurunkan kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, kenaikan tingkat stres berbanding terbalik dengan performa karyawan produksi. Stres kerja muncul ketika tekanan tugas melebihi kapasitas fisik dan psikologis individu, menciptakan ketegangan yang memengaruhi fokus, emosi, dan respons karyawan. Gejala stres meliputi kegelisahan, emosional yang labil, menarik diri, insomnia, kebiasaan merokok berlebihan, ketegangan, kecemasan, serta gangguan tekanan darah dan pencernaan. Christy & Amalia (2017) menekankan dampak disfungsional stres terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan, sementara Handoko (2014) menambahkan kecenderungan agresivitas dan perilaku tidak kooperatif. Responden menyoroti tanggung jawab pekerjaan yang berat dan ketidakjelasan tugas sebagai pemicu stres, yang mengurangi kinerja. Temuan ini

sejalan dengan penelitian Steven & Prasetio (2020), Cornita & Andy (2025), dan Prasetya dkk. (2024).

2. Koefisien regresi beban kerja -0,626 dengan signifikansi 0,028 menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan: semakin tinggi beban kerja, kinerja cenderung menurun. Beban kerja adalah total aktivitas yang harus diselesaikan karyawan sesuai kapasitasnya. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu menurunkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja seimbang mendukung performa optimal. Responden menilai target kerja yang tinggi dan standar perusahaan yang ketat membebani karyawan, menurunkan kinerja. Temuan ini konsisten dengan Wahyuningsih & Zusana (2021), Hermawan & Rizki (2022), dan Yuyun dkk. (2024), yang menegaskan pengaruh negatif signifikan beban kerja terhadap kinerja.
3. Koefisien regresi -0,288 dengan signifikansi 0,038 menunjukkan konflik kerja menurunkan kinerja secara signifikan. Konflik muncul dari ketidaksesuaian persepsi, kepentingan, atau nilai antarindividu dan kelompok, yang bisa menghambat pencapaian target kerja (Erliana dkk., 2020; Anwari dkk., 2016). Pemicu konflik termasuk distribusi tugas tidak merata, perbedaan persepsi, dan minimnya waktu istirahat. Ivanko dalam Hamali (2018:236) menekankan konflik sebagai pertentangan aktual antara kebutuhan, nilai, dan kepentingan anggota organisasi, sedangkan Umam (2018:235) menggambarkan konflik sebagai perilaku bermusuhan antarindividu atau kelompok yang memengaruhi performa pihak yang terlibat. Responden menyebutkan bahwa beban tugas yang banyak dan waktu istirahat yang minim memicu konflik, sehingga kinerja menurun. Hasil ini sesuai dengan Khosyi & Andarini (2025), Ekhsan dkk. (2021), dan Yasiri dkk. (2022) yang menegaskan pengaruh negatif signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Kesimpulan

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja masing-masing menimbulkan efek negatif yang nyata terhadap performa karyawan produksi di PT Delapan Sebelas Bali, Denpasar. Dengan kata lain, peningkatan intensitas stres menghasilkan penurunan produktivitas karena ketegangan psikologis dan fisik yang mereduksi fokus serta kestabilan emosi. Beban kerja yang melampaui kapasitas individu memunculkan tekanan berlebih sehingga efektivitas kerja menurun seiring meningkatnya tuntutan. Konflik kerja yang lahir dari perbedaan persepsi, kepentingan, atau nilai antaranggota kelompok menimbulkan gesekan yang menghambat pencapaian tujuan dan menurunkan kinerja secara keseluruhan. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini menekan kualitas dan kuantitas output produksi, menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan menjadi penentu utama dalam menjaga performa optimal.

Keterbatasan Penelitian

1. Kajian ini hanya menyorot tiga variabel, yakni stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja. Konsekuensinya, gambaran tentang faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan masih tersembunyi di balik bayangan variabel yang belum dianalisis. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menembus "lapisan-lapisan terselubung" tersebut dengan menambahkan variabel lain untuk menangkap nuansa pengaruh yang lebih kompleks.
2. Penelitian ini bersifat snapshot pada satu titik waktu (cross-sectional), padahal realitas organisasi bergerak seperti gelombang dinamis yang selalu berfluktuasi.

Oleh karena itu, studi lanjutan perlu dirancang dengan perspektif temporal yang lebih luas untuk menangkap perubahan konteks yang kontinu, sehingga dapat mengungkap interaksi variabel dengan tingkat presisi yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia teori*. Yogyakatra: Penerbit Zafana Publishing.

Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior*. New York: Open University Press.

Angraini, S. (2024). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara POLDA DIY (Doctoral dissertation, Universitas Cendekia Mitra Indonesia).

Aniversari, P. (2022). Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.

Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83.

Clara, M., Manalu, W. W., Naiborhu, C. D., & Ginting, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 1434–1454.

Cornita, A., & Andy, A. (2025). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Medika Indo Bavaria. *NIKAMABI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1).

Dian Novitasari, D. N. (2023). Pengaruh work life balance, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada apotek wilayah Bandungan (Doctoral dissertation, UPT Perpustakaan Undaris).

Erliana, Zamora, R., & Hadi, M. A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delimax Konstruksi Indonesia Batam. *Jurnal BENING*, 7(1), 17–.

Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stres kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35–45.

Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937.

Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, J., Risliana, R., & Sari, Y. I. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Super. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Jakarta: CAPS.

Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermawan, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Mangkunegara, A. A. P. (2019). Perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 5(1), 245–261.

Onsardi, O., & Sulastri, S. (2020). The effect of work stress and workload on employee performance.

Prabowo, R. E. (2020). Hubungan stres kerja dan masa kerja dengan pencegahan kecelakaan kerja (Doctoral dissertation).

Prasetya, I. K. A. M. I., Tahu, G. P., & Gunadi, I. G. N. B. (2024). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Vila Lumbung Seminyak Badung. *EMAS*, 5(6), 82–96.

Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77–91.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Rusdiana. (2019). *Manajemen konflik*. Bandung: Pustaka Setia.

Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *5*(1), 78–88.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Umar, H. (2012). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 769–781.

Wahyuningsih, E. S., & Zusana, A. J. (2021). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 28–35.

Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65–74.