

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Andri Nurdiansyah¹, Herdiyanti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

E-mail: andrinurdiansyah610@gmail.com¹, herdiyanti@uncip.ac.id²

Article History:

Received: 26 Juni 2026

Revised: 18 Juli 2026

Accepted: 01 Agustus 2026

Keywords: Beban Kerja,
Stres Kerja, Kinerja
Karyawan, Sumber Daya
Manusia, Distribusi Energi.

Abstrak: Sektor distribusi energi memegang peranan krusial yang menuntut efektivitas operasional serta performa optimal karyawan demi menjamin kelancaran pasokan energi nasional. Fluktuasi volume penyaluran bahan bakar minyak beserta kompleksitas tugas pada Terminal Bahan Bakar Minyak rentan memicu eskalasi beban tugas dan tekanan psikis yang berpotensi mengganggu produktivitas kerja staf. Investigasi ilmiah ini didesain guna menguji dampak beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja personel di PT Pertamina MOR III TBBM Tasikmalaya. Rancang bangun riset menerapkan ancangan kuantitatif dengan model eksplanatori survei. Dari total populasi sebesar 231 pegawai, diambil sampel sebanyak 147 responden menggunakan formulasi Slovin serta teknik penarikan acak sederhana. Penjaringan data primer mengandalkan kuesioner skala Likert, sementara proses komputasi memanfaatkan analisis regresi linear berganda via IBM SPSS. Hasil analisis membuktikan bahwa beban kerja membawa kontribusi negatif dan signifikan terhadap performa staf. Senada dengan hal tersebut, tekanan psikologis juga terkonfirmasi berpengaruh negatif dan signifikan dalam mendikte capaian hasil kerja. Secara simultan, perpaduan kedua variabel bebas tersebut terbukti mengintervensi mutu kinerja personel secara bermakna. Konklusi ini mempertegas bahwa lonjakan instruksi kerja dan depresi mental yang luput dari mitigasi manajerial akan mendegradasi efisiensi organisasi. Temuan empiris ini memperkaya literatur tata kelola SDM industri energi sekaligus menjadi referensi strategis bagi korporasi dalam merumuskan kebijakan proteksi kesehatan mental. Peneliti masa depan dianjurkan menyisipkan parameter alternatif layaknya dorongan kontribusi dan kenyamanan profesional untuk melahirkan model analisis yang lebih menyeluruh.

PENDAHULUAN

Sektor energi menempati posisi sentral sebagai instrumen strategis yang mengakselerasi roda perekonomian domestik melalui pemenuhan serta penyaluran sumber daya secara kontinu. Selaku entitas korporasi milik negara yang bergerak di lini energi, PT Pertamina mengemban amanah besar untuk menjamin stabilitas aktivitas operasional sekaligus kelancaran pasokan bahan bakar minyak (BBM) bagi khalayak luas. Sepanjang periode tahun 2025, eskalasi logistik BBM pada Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) Tasikmalaya memperlihatkan pergerakan operasional yang sangat masif, di mana kuota distribusi tercatat menyentuh angka 854.880 KL pada peta regulasi Januari, menanjak hingga 951.960 KL di fase Juli, dan terus menunjukkan fluktuasi hingga periode penutupan tahun. Tingginya ritme aktivitas penyaluran tersebut menuntut kontribusi optimal dari modal manusia, mengingat tingkat produktivitas pegawai menjadi pilar krusial demi memelihara ritme operasional sekaligus perwujudan visi strategis instansi (Kadir, Melania, & Jayen, 2023).

Karakteristik aktivitas pada unit TBBM yang kental dengan aspek teknis, indeks hazard yang tinggi, serta urgensi ketepatan lini waktu berpotensi memicu pembengkakan volume kerja para staf. Ketimpangan alokasi tanggung jawab operasional ini rentan mendistorsi kapasitas personal dalam merampungkan instruksi kerja secara efisien. Studi terdahulu pada Pertamina EP Tambun Field mengonfirmasi bahwa perolehan indeks Full Time Equivalent (FTE) di beberapa pos kerja telah memasuki fase overload, yang pada akhirnya memicu degradasi performansi personel (Maulana & Septiani, 2026). Fenomena serupa terpotret lewat data peninjauan awal (pra-survey) pada PT Pertamina MOR III TBBM Tasikmalaya, yang mengeksplorasi bahwa mayoritas subjek amatan mengeluhkan akumulasi tugas yang menumpuk dalam tenggat waktu singkat, besarnya target capaian, serta tingginya tuntutan atensi kognitif untuk menyelesaikan kewajiban mereka. Indikasi tersebut memberikan sinyal kuat bahwa dimensi beban tugas merupakan parameter krusial yang menuntut perhatian serius demi memproteksi stabilitas kinerja pegawai.

Di samping volume tugas, gangguan tekanan psikologis menjadi elemen prediktor lain yang diproyeksikan mampu mengintervensi efektivitas performa staf. Ketegangan mental ini dapat terstimulasi oleh desakan target operasional, konflik internal peran, maupun tuntutan atmosfer kerja yang bergerak dinamis. Fluktuasi tekanan psikis terbukti memiliki daya pengaruh terhadap output kerja personel, baik dalam polaritas positif maupun negatif, yang sangat bergantung pada kecakapan individu serta mekanisme adaptasi kelembagaan dalam memitigasinya (Nerotou & Andjarwati, 2026). Temuan awal di lapangan merekam bahwa sebagian besar karyawan mengalami kepenatan mental pasca-operasional, merasa terbebani oleh tingginya standardisasi tugas, serta didera ketegangan akibat friksi kerja. Apabila problem psikologis ini dibiarkan tanpa adanya kanalisasi yang tepat, maka tingkat konsentrasi akan merosot, angka kekeliruan teknis berpotensi melonjak, dan efektivitas kerja dalam industri energi yang sarat akan risiko tinggi ini akan terganggu.

Rekam jejak ilmiah terdahulu mengonfirmasi bahwa akumulasi kuantitas tugas dan tekanan psikis memiliki keterkaitan erat dalam mendikte capaian performansi pegawai (Yudhatama & Irwansyah, 2026). Eksplorasi lain menunjukkan bahwa aspek dorongan berprestasi (motivasi) mampu bertindak sebagai variabel antara (mediator) yang menghubungkan efek beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja (Tholib & Nuraini, 2026), sementara (Handaru & Hidayat, 2026) membuktikan bahwa perpaduan kedua komponen prediktor tersebut secara simultan mengintervensi hasil kerja karyawan. Kendati demikian, konklusi akademis dari barisan riset terdahulu masih menyisakan ruang inkonsistensi. (Kadir et al., 2023) mendapati bahwa beban kerja tidak memperlihatkan dampak yang signifikan terhadap performa, sementara tekanan psikologis

justro tampil sebagai determinan yang paling mendominasi. Selain itu, mayoritas studi terdahulu mengambil lokus pada industri umum atau organisasi dengan iklim kerja yang berbeda, sehingga belum mampu memotret secara spesifik realitas operasional TBBM Pertamina yang bercirikan profil risiko dan beban tugas yang khas (Hibban & Setyaningsih, 2025); (Beis, Timuneno, Nafie, & Fanggidae, 2026). Kesenjangan empiris serta kontekstual inilah yang mendasari pentingnya investigasi lebih lanjut.

Berangkat dari problematika di atas, riset ini didesain dengan tujuan mendasar untuk menguji serta menganalisis dampak dari beban kerja dan stres kerja terhadap performansi personel pada PT Pertamina MOR III TBBM Tasikmalaya. Langkah investigasi ini bernilai penting guna memformulasikan konseptualisasi empiris mengenai variabel pemengaruh kinerja staf dalam ekosistem logistik energi yang memiliki tingkat kompleksitas operasional sangat tinggi. Pada tataran teoritis, sumbangsih studi ini diharapkan mampu memperkaya khazanah literatur manajemen sumber daya manusia, terutama terkait sintesis hubungan antara volume tugas, tekanan psikis, dan produktivitas kerja. Untuk level aplikatif, rumusan hasil penelitian ini diproyeksikan menjadi rujukan fundamental bagi korporasi dalam menelurkan regulasi penataan beban kerja serta manajemen stres, demi mendongkrak produktivitas, efisiensi operasional, sekaligus keberlanjutan performa organisasi secara jangka panjang.

LANDASAN TEORI

Analisis mengenai intervensi volume tugas dan tekanan psikis terhadap produktivitas kerja pegawai ini bersandar pada konsep Job Demands–Resources Theory (JD–R Theory) yang diformulasikan oleh Bakker dan Demerouti (2007) serta Transactional Theory of Stress yang diintroduksi oleh Lazarus dan Folkman (1984). Melalui kacamata JD–R Theory, tiap-tiap ranah pekerjaan tersusun atas dua dimensi pokok, yakni job demands beserta job resources. Dimensi job demands mengarah pada akumulasi tekanan fisik, kognitif, maupun psikologis yang wajib diselesaikan aparatur dalam menuntaskan kewajibannya, sementara job resources berwujud instrumen pendukung yang memfasilitasi pegawai demi mereduksi beban serta merealisasikan target organisasi. Merujuk pada kerangka investigasi ini, bobot kuantitas tugas diposisikan sebagai representasi dari job demands karena mencerminkan tingginya ekspektasi operasional yang wajib dipenuhi staf di tengah lingkungan kerja yang dinamis serta sarat bahaya. Bakker dan Demerouti (2007) menegaskan bahwa akumulasi tekanan tugas yang tidak diimbangi dengan ketersediaan elemen proteksi dan fasilitas kelembagaan yang memadai rentan memicu kelelahan ekstrem (burnout) yang berujung pada penurunan mutu hasil kerja.

Di sisi lain, Transactional Theory of Stress memaparkan bahwa stres di lingkungan kerja terbentuk akibat adanya relasi timbal balik antara personel dengan lingkaran atmosfer kerjanya lewat mekanisme penilaian kognitif (cognitive appraisal). Lazarus dan Folkman (1984) menguraikan bahwa individu mula-mula menempuh tahapan primary appraisal demi menakar kadar ancaman dari suatu stimulus lingkungan, yang disusul dengan secondary appraisal guna menakar potensi internal yang dimiliki dalam memitigasi tekanan tersebut. Ketika akumulasi tanggung jawab operasional dipersepsikan melampaui batas ambang ketahanan personal, maka distorsi stres kerja akan mencuat dan berpotensi merusak kestabilan perilaku, gejala emosi, serta capaian performa kerja. Dalam ekosistem kerja sejenis Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM), ketatnya pemenuhan kuota suplai, tingginya potensi bahaya fisik, serta kedisiplinan durasi distribusi bertindak sebagai generator tekanan mental utama yang mendikte tingkat efisiensi kerja karyawan.

Sejumlah literatur terdahulu mengonfirmasi bahwa beban volume tugas serta tekanan psikis merupakan determinan krusial dalam mengendalikan tingkat produktivitas pegawai. Yudhatama

dan Irwansyah (2026) lewat eksperimen kuantitatif dengan pemodelan regresi linear berganda membuktikan bahwa porsi tanggung jawab kerja memegang kontribusi vital terhadap fluktuasi kinerja personal. Konklusi tersebut mengindikasikan bahwa pergeseran target instruksi kerja berdampak langsung pada tingkat efektivitas output pegawai. Rekam jejak ilmiah yang identik dilaporkan oleh Maulana dan Septiani (2026) saat mengobservasi wilayah operasional Pertamina EP Tambun Field. Dengan mengaplikasikan instrumen Full Time Equivalent (FTE), kajian tersebut mengidentifikasi perolehan indeks FTE menyentuh angka 1,285–1,389 pada sejumlah pos kerja yang terindikasi mengalami overload, sehingga menginisiasi kemerosotan efektivitas kerja staf. Bukti empiris tersebut dinilai relevan dengan fokus riset ini atas dasar kesamaan karakteristik korporasi yang bergerak pada industri energi dengan tingkat kompleksitas aktivitas yang setara.

Dokumentasi ilmiah seputar variabel stres kerja juga memperlihatkan variasi kesimpulan yang beragam. Maulana dan Septiani (2026) menemukan bahwa variabel tekanan psikologis memberikan daya pengaruh sebesar 45,4% terhadap pergeseran mutu hasil kerja karyawan. Kadir et al. (2023) bahkan menempatkan stres kerja sebagai faktor paling dominan yang mengintervensi capaian kinerja jika dikomparasikan dengan parameter amatan lainnya. Fenomena kontras ditemukan oleh Beis et al. (2026) yang melaporkan bahwa secara parsial, variabel stres kerja justru tidak memperlihatkan dampak yang bermakna terhadap performa, kendati secara simultan bersama komponen lain tetap mengintervensi output karyawan. Simamora et al. (2026) bahkan memotret bahwa tekanan mental bertindak selaku variabel mediasi parsial yang menjembatani jalur antara volume tugas dengan mutu kinerja. Lebih lanjut, Tholib dan Nuraini (2026) membuktikan bahwa dorongan kontribusi (motivasi) mampu menjembatani keterkaitan beban kerja dan stres kerja terhadap performansi staf, sementara Handaru dan Hidayat (2026) menjustifikasi bahwa kombinasi beban kerja dan stres kerja secara serempak membawa efek signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada ranah operasional berisiko tinggi lainnya, (Astari, Jak, & Sumijatun, 2026) mendapati bahwa kuantitas tugas berkorelasi signifikan dengan mutu pelayanan praktisi kesehatan, yang memberikan sinyal kuat akan pentingnya penataan ulang tuntutan tugas demi memelihara stabilitas performa individu.

Walaupun tema ini telah banyak dieksplorasi, masih tersisa celah teoretis maupun kesenjangan empiris dalam literatur beban kerja, ketegangan mental, serta produktivitas karyawan. Ditinjau dari aspek empiris, konklusi riset terdahulu masih diwarnai kontradiksi mengenai arah dan signifikansi pengaruh volume kerja maupun tekanan psikis terhadap kinerja. Sebagian investigasi mendeteksi adanya keterkaitan yang kuat, sedangkan barisan studi lain justru memotret hasil yang bertolak belakang (Kadir et al., 2023); (Beis, Timuneno, & Nafie, 2026). Di samping itu, mayoritas observasi terdahulu mengambil lokus pada sektor penyedia jasa, instansi pemerintahan, industri medis, ataupun sektor manufaktur umum, sehingga belum banyak yang memfokuskan amatan pada unit logistik energi yang bercirikan kompleksitas operasional tinggi serta indeks bahaya yang ekstrem. Secara teoretis, peneliti terdahulu cenderung memisahkan sudut pandang antara tekanan kuantitas tugas atau tekanan psikologis secara mandiri, tanpa memadukan kedua konstruksi berpikir tersebut dalam mengurai dinamika produktivitas staf.

Berangkat dari sintesis konseptual dan evaluasi riset terdahulu, studi ini berinisiatif mengintegrasikan Job Demands–Resources Theory dengan Transactional Theory of Stress guna membedah jalinan hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan performansi personel dalam pusaran operasional logistik energi. Kajian ini diproyeksikan mampu menjembatani inkonsistensi empiris mengenai dampak kedua parameter independen tersebut pada lingkup PT Pertamina MOR III TBBM Tasikmalaya, sekaligus menyumbang pemikiran ilmiah berupa perluasan cakupan aplikasi kedua teori besar tersebut di industri energi. Lewat pendekatan ini, hasil riset tidak hanya

sekadar memperkaya khazanah pustaka manajemen modal manusia, namun juga menyajikan pembuktian teoretis yang lebih kontekstual mengenai elemen-elemen penentu efektivitas kerja pada entitas bisnis dengan tuntutan aktivitas operasional yang tinggi.

METODE PENELITIAN

Kajian ilmiah ini menerapkan paradigma positivisme yang direalisasikan melalui ancangan kuantitatif serta pemanfaatan metode eksplanatori survei. Penetapan paradigma kuantitatif ini didasari oleh orientasi riset yang berupaya memverifikasi pola keterkaitan kausalitas antara dimensi beban tugas, tekanan psikologis, serta produktivitas kerja aparatur lewat standardisasi alat ukur yang objektif serta kalkulasi statistik numerik. Di sisi lain, desain eksplanatori survei diaplikasikan guna memaparkan derajat pengaruh dari jajaran variabel bebas, yakni beban tugas (X_1) dan tekanan psikologis (X_2), terhadap variabel terikat, yaitu performansi personel (Y), yang bersumber dari data opini responden yang dihimpun lewat penyebaran angkutan daftar pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2022);(Creswell & Creswell, 2018);(Sekaran & Bougie, 2020).

Rangkaian agenda pengamatan lapangan ini diselenggarakan pada unit kerja PT Pertamina MOR III Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) Tasikmalaya. Penentuan basis wilayah kajian ini didasarkan pada kekhasan operasional instansi yang memiliki kompleksitas tinggi, fluktuasi target kerja yang dinamis, serta indeks kerawanan operasional yang tinggi, sehingga dinilai representatif untuk membedah interaksi antara variabel volume kerja, depresi mental, dan capaian kinerja pegawai. Seluruh rangkaian penjarangan data primer dikerjakan dengan menerapkan metode potong-lintang (cross-sectional), di mana proses ekstraksi informasi dari subjek riset dilakukan secara simultan dalam satu rentang waktu tertentu guna menangkap gambaran kondisi riil entitas korporasi saat observasi berlangsung.

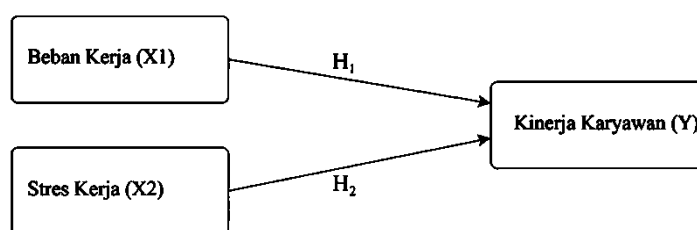
Kelompok populasi dalam riset ini mencakup keseluruhan tenaga kerja pada PT Pertamina MOR III TBBM Tasikmalaya dengan jumlah total 231 personel. Penetapan kuota sampel minimal dihitung menggunakan formulasi Slovin dengan menetapkan batas toleransi kekeliruan sebesar 5%, yang menghasilkan angka minimal sebanyak 146 subjek dan kemudian dikenakan menjadi 147 partisipan. Prosedur penarikan sampel mengimplementasikan teknik probability sampling melalui pendekatan simple random sampling, sehingga setiap individu dalam populasi mengantongi probabilitas yang setara untuk ditetapkan sebagai subjek amatan. Langkah metodologis ini diambil demi memangkas potensi penyimpangan subjektif (bias) sekaligus menaikkan derajat representasi sampel terhadap karakteristik populasi secara menyeluruh (Sekaran & Bougie, 2020).

Penjarangan data primer dilaksanakan lewat instrumen kuesioner tertutup yang mengadopsi model penskalaan Likert bertingkat lima, berkisar dari poin 1 (pernyataan sangat tidak setuju) hingga poin 5 (pernyataan sangat setuju). Parameter volume tugas dievaluasi menggunakan dimensi alokasi durasi, curahan kapasitas mental, serta tekanan psikis yang disesuaikan dari rumusan Maulana dan Septiani (2026). Parameter ketegangan mental diukur lewat indikator transparansi informasi, ketersediaan fasilitas penunjang, situasi lingkungan kerja, sinergi kelompok, beban tanggung jawab peran, serta pemusatan konsentrasi yang menyerap konsep dari Yudhatama dan Irwansyah (2026) serta Maulana dan Septiani (2026). Sementara itu, indikator mutu hasil kerja, volume capaian, akuntabilitas personal, interaksi kelompok, serta daya inisiatif mandiri digunakan sebagai tolok ukur performansi personel yang dimodifikasi dari acuan Yudhatama dan Irwansyah (2026). Sebelum diaplikasikan pada pengujian inti, keabsahan tiap butir instrumen diuji lewat formula korelasi Product Moment Pearson dan tingkat konsistensinya diukur dengan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal keterandalan sebesar 0,70 (Ghozali, 2021).

Proses komputasi data dikerjakan dengan mengoperasikan sistem aplikasi IBM SPSS

Statistics. Alur pemrosesan data diawali dari penyajian statistik deskriptif, penyetaraan skala data melalui skema Method of Successive Interval (MSI), verifikasi tingkat kesahihan serta keterandalan alat pengumpul data, hingga pemenuhan prasyarat asumsi klasik yang mencakup pengujian normalitas sebaran, linearitas arah, sterilitas multikolinearitas, homoskedastisitas, dan sterilitas korelasi internal (autokorelasi). Pembuktian kebenaran hipotesis operasional menggunakan pemodelan analisis regresi linear berganda guna menakar kontribusi parsial maupun simultan dari beban tugas dan stres kerja terhadap performansi personel. Selain itu, perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2), pengujian signifikansi parsial (uji t), serta pengujian signifikansi kelompok (uji F) dijalankan pada derajat kekeliruan 5% demi mengukur kapasitas prediksi model dalam mengurai jalinan hubungan antarvariabel yang diteliti (Ghozali, 2021);(Riduwan & Sunarto, 2019).

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H₁: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina MOR III TBBM Tasikmalaya.

H₂: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pertamina MOR III TBBM Tasikmalaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Orientasi utama dari investigasi ilmiah ini difokuskan guna membedah sekaligus memetakan dampak dari volume tugas serta tekanan psikologis tempat kerja terhadap capaian performansi personel pada PT Pertamina MOR III Tasikmalaya. Guna mengoptimalkan keabsahan model matematis, rangkaian data yang semula bertipe ordinal disetarakan mutunya lewat skema transformasi Method of Successive Interval (MSI), yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian kelayakan instrumen beserta verifikasi prasyarat parameter statistik. Melalui tahapan kalkulasi MSI tersebut, data ordinal berhasil dikonversi menjadi format interval yang valid, sehingga sah untuk dianalisis menggunakan metode statistik parametrik. Setelah itu, seluruh butir pernyataan yang merepresentasikan parameter volume tugas, tekanan psikologis, serta produktivitas staf dikonfirmasi absah secara empiris lewat capaian angka probabilitas di bawah 0,05, sekaligus menunjukkan derajat konsistensi instrumen yang kuat berkat capaian nilai Cronbach's Alpha di atas batas ambang 0,70.

Karakteristik Responden

Kajian ilmiah ini mengikutsertakan sampel sebanyak 147 individu yang berstatus sebagai staf aktif pada lingkup operasional PT Pertamina MOR III Tasikmalaya.

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r-hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	-------------	------------------	------------------	------------

Beban Kerja (X_1)	6	0,829–0,865	0,918	Valid dan Reliabel
Stres Kerja (X_2)	12	0,749–0,838	0,947	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,786–0,866	0,944	Valid dan Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Paparan data pada Tabel 1 memvisualisasikan bahwa indeks asosiasi dari tiap indikator pengukur berada di atas ambang batas r-tabel, disertai pencapaian angka Cronbach's Alpha yang melampaui limitasi standar 0,70. Atas dasar kalkulasi tersebut, seluruh perangkat pengumpul data dalam riset ini dinyatakan sah serta memiliki reliabilitas yang kokoh untuk diaplikasikan.

Tabel. 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Standar Deviasi
Beban Kerja (X_1)	147	11,00	30,00	20,63	4,67
Stres Kerja (X_2)	147	21,00	60,00	41,88	8,37
Kinerja Karyawan (Y)	147	21,00	60,00	45,07	8,83

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Menilik pada hasil tabulasi numerik deskriptif tersebut, dimensi performansi personel mengantongi perolehan nilai rerata yang paling dominan jika disejajarkan dengan parameter-parameter yang lain.

Tabel. 3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator	Hasil	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig.	0,200	Normal
Linearitas $X_1 \rightarrow Y$	Deviation from Linearity	0,216	Linear
Linearitas $X_2 \rightarrow Y$	Deviation from Linearity	0,185	Linear
Multikolinearitas X_1	VIF	1,456	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X_2	VIF	1,456	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas X_1	Sig.	0,384	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X_2	Sig.	0,271	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson	1,926	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Rangkaian output pengujian di atas membuktikan bahwa tidak ada prasyarat model regresi yang terlanggar, sehingga prosedur kalkulasi menggunakan pendekatan regresi linear berganda dinyatakan sah untuk dioperasikan ke tahap berikutnya.

Tabel. 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.
Konstanta	62,418	22,855	0,000
Beban Kerja (X_1)	-0,287	-4,287	0,000
Stres Kerja (X_2)	-0,421	-6,125	0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 62,418 - 0,287X_1 - 0,421X_2$$

Konstruksi rumus tersebut memberikan indikasi kuat bahwa variabel volume tugas beserta ketegangan mental memiliki polaritas hubungan yang bertolak belakang terhadap tingkat

efektivitas performa staf.

Tabel. 5 Hasil Uji t

Hipotesis	Hubungan Variabel	t-hitung	Sig.	Keputusan
H ₁	Beban Kerja → Kinerja Karyawan	-4,287	0,000	Diterima
H ₂	Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-6,125	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Mengacu pada potret numerik pengujian parsial tersebut, dimensi volume tugas serta ketegangan mental terjustifikasi secara empiris membawa efek yang sangat krusial dalam mendikte fluktuasi capaian kinerja staf.

Tabel. 6 Hasil Uji F

Model	F-hitung	Sig.	Keputusan
Regresi	74,118	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Output kalkulasi dari uji F menegaskan kesimpulan bahwa perpaduan antara variabel beban tugas dan tingkat stres kerja mengintervensi tingkat produktivitas para karyawan.

Tabel. 7 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,712	0,507	0,500

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Besaran angka Adjusted R Square tersebut memberikan pemaknaan bahwa pergeseran nilai pada performansi personel mampu diprediksi oleh faktor ketersediaan volume tugas serta tekanan mental dengan persentase kontribusi sebesar 50,0%, sementara deviasi separuhnya lagi dikendalikan oleh aneka elemen prediktor lain di luar batas amatan formulasi riset ini.

DISKUSI

Bukti empiris menunjukkan adanya korelasi negatif antara volume tugas dengan capaian performa personel di PT Pertamina MOR III Tasikmalaya. Hasil ini memvalidasi esensi Job Demands–Resources Theory bentukan Bakker dan Demerouti (2007), yang menegaskan bahwa besarnya tekanan tugas (job demands) tanpa disertai fasilitas pendukung yang sepadan bakal memicu penyusutan kapasitas fisik sekaligus mental, yang berujung pada penurunan produktivitas. Membedah dinamika operasional di TBBM Tasikmalaya, ketatnya sasaran volume penyaluran bahan bakar minyak, urgensi ketepatan durasi pasokan, serta kewajiban menaati regulasi proteksi kerja menjadi stimulus utama yang memacu eskalasi intensitas aktivitas harian para staf. Jika tidak diselaraskan dengan tata kelola modal manusia yang proporsional, fenomena penumpukan kuantitas tugas tersebut rentan mendegradasi taraf efisiensi kerja. Kesimpulan ini selaras dengan laporan ilmiah dari Nabawi (2019), Putra dan Rahyuda (2020), beserta Maulana dan Septiani (2026), yang menjustifikasi bahwa pembengkakan porsi tanggung jawab kerja berkorelasi lurus dengan penurunan kualitas kinerja staf.

Di sisi lain, tekanan psikologis di tempat kerja juga terkonfirmasi membawa dampak destruktif terhadap efektivitas kerja pegawai. Premis teoretis ini memperkuat Transactional Theory of Stress rancangan Lazarus dan Folkman (1984), yang menguraikan bahwa gejala depresi mental mencuat saat beban instruksi dinilai melampaui batas kapabilitas adaptasi personel. Dalam atmosfer kerja PT Pertamina MOR III Tasikmalaya, ketegangan akibat target pemenuhan kuota

suplai, akuntabilitas tinggi terhadap proteksi keselamatan kerja, hingga kompleksitas interaksi antardivisi bertindak sebagai katalis potensial pemicu distorsi mental karyawan. Apabila kegelisahan psikologis ini diabaikan tanpa penanganan taktis, maka tingkat fokus, daya dorong internal, serta ketajaman analisis dalam penentuan kebijakan personal akan merosot sehingga mengganggu capaian hasil kerja. Temuan dalam kajian ini sejalan dengan konstataksi dari Mangkunegara (2017), Robbins dan Judge (2017), Sunyoto (2019), serta Kadir et al. (2023), yang menempatkan regulasi stres kerja sebagai instrumen krusial dalam perwujudan target performansi korporasi.

Secara akademis, studi ini menyumbang penguatan konseptual atas implementasi Job Demands–Resources Theory dan Transactional Theory of Stress pada ranah industri logistik energi yang memiliki profil operasional hazard tinggi. Untuk level aplikatif, konklusi riset memberi rekomendasi fundamental bagi pembuat kebijakan di PT Pertamina MOR III Tasikmalaya dalam menarik ulang pembagian porsi tugas, menaikkan tingkat proteksi kelembagaan, dan memformulasikan skema konseling mental demi memelihara stabilitas output serta mutu kerja aparatur perusahaan. Kendati demikian, investigasi ini masih memiliki keterbatasan ruang lingkup karena ruang amatan yang hanya bertumpu pada satu basis operasional dengan metode jajak pendapat kuantitatif. Atas dasar tersebut, agenda riset masa depan direkomendasikan untuk melebarkan cakupan observasi ke korporasi sektor ketenagakerjaan energi sejenis lainnya, sekaligus menyisipkan parameter alternatif layaknya dorongan kontribusi, kenyamanan profesional, pola kepemimpinan, ataupun iklim kultural instansi guna melahirkan kerangka analisis yang lebih menyeluruh dalam memetakan variabel pemengaruh mutu kerja karyawan.

KESIMPULAN

Analisis empiris dalam kajian ini menegaskan bahwa kinerja pegawai pada PT Pertamina MOR III Tasikmalaya mengalami degradasi akibat stimulasi negatif dari beban tugas dan tekanan psikologis di tempat kerja. Ketika akumulasi tanggung jawab operasional melampaui batas kemampuan personel dan disertai dengan ketegangan mental yang intensif, implikasinya akan langsung terlihat pada penurunan derajat efisiensi, capaian output, serta mutu hasil kerja mereka. Hasil data tersebut memperkuat validitas Job Demands–Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2007) sekaligus Transactional Theory of Stress (Lazarus & Folkman, 1984), yang secara teoretis mengindikasikan bahwa timpangnya rasio antara beban instruksi kerja dengan kapasitas daya dukung yang tersedia akan mengeskalasi ketegangan emosional, sehingga mereduksi kapabilitas kerja. Oleh karena itu, investigasi ini memperkuat khazanah data ilmiah terkait urgensi intervensi manajerial terhadap volume kerja dan tingkat kepenatan mental demi memacu produktivitas staf, terutama dalam ranah penyaluran energi yang secara inheren sarat akan risiko operasional.

Dari sisi aplikatif, rumusan temuan ini menjadi landasan strategis bagi jajaran manajemen PT Pertamina MOR III Tasikmalaya untuk mengagendakan audit volume tugas secara simultan, menyeimbangkan porsi tanggung jawab dengan kompetensi riil individu, serta merancang sistem mitigasi tekanan mental lewat optimalisasi saluran informasi internal, pendampingan psikologis, dan pembenahan atmosfer kerja yang suportif. Di samping itu, sumbangsih teoretis dari studi ini terletak pada pengayaan literatur tata kelola SDM di sektor industri ketenagakerjaan energi yang sejauh ini masih minim dieksplorasi. Bagi pengembangan riset ke depan, para peneliti berikutnya dianjurkan untuk mereplikasi studi ini pada korporasi sektor energi yang lebih luas, mengintegrasikan determinan tambahan seperti dorongan berprestasi, kepuasan kerja, pola arahan pimpinan, iklim kerja organisasi, atau kondisi kelelahan ekstrem (burnout), serta menerapkan metodologi kombinasi kuantitatif-kualitatif guna membedah problematika performa kerja pegawai

secara lebih holistik.

DAFTAR REFERENSI

- Astari, M., Jak, Y., & Sumijatun, S. (2026). Analisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok. *Jurnal Global Ilmiah*, 3(4). <https://doi.org/10.55324/jgi.v3i4.339>
- Beis, Y., Timuneno, T., & Nafie, R. E. I. (2026). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Glory: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.70581/glory.v7i1.23205>
- Beis, Y., Timuneno, T., Nafie, R. E. I., & Fanggidae, R. E. (2026). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Christa Jaya Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 345–355. <https://doi.org/10.70581/glory.v7i1.23205>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, A. W., & Hidayat, N. (2026). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.62710/35682996>
- Hibban, I., & Setyaningsih, E. D. (2025). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Makmur Sejati. *Benefit: Journal of Management and Business*. <https://doi.org/10.70437/benefit.v3i2.1322>
- Kadir, A., Melania, M., & Jayen, F. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Maulana, M. F., & Septiani, Y. (2026). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1295–1306. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i1.8568>
- Nerotou, F. J. K., & Andjarwati, T. (2026). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Management*. Retrieved from <http://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/5346>
- Riduwan, & Sunarto. (2019). *Pengantar statistika untuk penelitian: Pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi, dan bisnis*. Alfabeta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tholib, S. Z. A., & Nuraini, D. (2026). Motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Innovation*. <https://doi.org/10.70248/jmie.v3i2.3373>
- Yudhatama, B., & Irwansyah, I. (2026). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i4.9361>