

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP STRES
KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PURNAMA SINAR GUMILANG
MAKASSAR**

Rudi Hartono¹, Achmad², Muhammad Rusydi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: rudihartono28091995@gmail.com¹, achmad@unismuh.ac.id², rusydi@unismuh.ac.id³

Abstract: *This study aims to analyze the influence of workload and organizational support on job stress and their implications for employee performance at PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar. The research is motivated by the increasing work pressure and declining project productivity within a telecommunications construction company. This study employs a quantitative approach with a causal associative design. The population includes all 35 employees of the company, with the sampling technique using a saturated sampling (census) method. Data were collected through questionnaires with a Likert scale, observation, and documentation, then analyzed using path analysis through AMOS version 18. The results indicate that: (1) workload has a positive and significant effect on job stress; (2) organizational support has a negative and significant effect on job stress; (3) workload has a negative but insignificant effect on employee performance; (4) organizational support has a positive and significant effect on performance; (5) job stress has a negative and significant effect on performance; (6) workload negatively affects performance through job stress; and (7) organizational support positively affects performance through job stress. These findings emphasize the importance of effective workload management and adequate organizational support in maintaining employees' psychological balance and enhancing overall performance.*

Keywords: *Workload, Organizational Support, Job Stress, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap stres kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena meningkatnya tekanan kerja dan penurunan produktivitas proyek di perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi jaringan telekomunikasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert, observasi, serta dokumentasi, dan dianalisis dengan metode analisis jalur (path analysis) menggunakan AMOS versi 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; (2) dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja; (3) beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja; (4) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (5) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja; (6) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja melalui stres kerja; dan (7) dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui stres kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang proporsional dan dukungan organisasi yang memadai untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Kata Kunci: Beban Kerja, Dukungan Organisasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen paling strategis dalam organisasi karena keberhasilan atau kegagalan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas dan kinerja individu di dalamnya. Menurut Rivai (2015), SDM bukan sekadar pelaksana kebijakan, tetapi juga aset utama yang memiliki potensi untuk berkembang dan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

Dalam dunia industri modern, termasuk pada sektor konstruksi jaringan telekomunikasi, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan operasional. Namun, berbagai faktor dapat memengaruhi kualitas kinerja tersebut, salah satunya adalah **beban kerja** yang tidak seimbang dan **dukungan organisasi** yang kurang memadai. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan psikologis, stres kerja, serta menurunkan semangat dan motivasi karyawan (Gibson et al., 2000). Sebaliknya, dukungan organisasi yang baik dapat meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterlibatan kerja karyawan (Eisenberger et al., 1986).

Menurut Robbins dan Judge (2013), stres kerja merupakan respon emosional dan fisiologis terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk memenuhinya. Dalam konteks perusahaan jasa, terutama yang berorientasi proyek seperti PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar, tekanan untuk memenuhi target waktu dan kualitas pekerjaan sering kali menimbulkan stres kerja yang signifikan.

Data internal perusahaan menunjukkan adanya **penurunan rata-rata penyelesaian**

proyek dari 88% pada tahun 2021 menjadi 84% pada tahun 2022. Penurunan ini tidak hanya mencerminkan potensi masalah dalam manajemen proyek, tetapi juga mengindikasikan adanya faktor internal seperti tingginya beban kerja, kurangnya dukungan organisasi, serta munculnya stres kerja di kalangan karyawan.

Beban kerja dalam konteks ini mencakup aspek **kuantitatif** (jumlah tugas dan waktu kerja) maupun **kualitatif** (tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan). Jika beban kerja melebihi kapasitas individu, maka akan terjadi **work overload** yang berujung pada penurunan produktivitas (Sutrisno, 2019). Di sisi lain, **dukungan organisasi** yang mencakup penghargaan, perhatian, dan fasilitas kerja dapat menjadi faktor protektif terhadap stres kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Penelitian ini penting dilakukan untuk memahami sejauh mana hubungan antara beban kerja dan dukungan organisasi dalam memengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan. Pemahaman ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Selain itu, penelitian ini memiliki **dua kontribusi utama**, yaitu:

1. **Kontribusi teoretis**, dengan memperkaya kajian akademik mengenai pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap stres kerja dan kinerja, khususnya di konteks perusahaan konstruksi telekomunikasi.
2. **Kontribusi praktis**, dengan memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan dukungan organisasi agar

tercipta keseimbangan psikologis dan peningkatan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

1. Konsep Beban Kerja (*Workload*)

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Gibson et al. (2000) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada individu. Sementara menurut Munandar (2018), beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang berasal dari internal maupun eksternal organisasi yang harus disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mental pekerja.

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu **beban kerja fisik** dan **beban kerja mental**. Beban kerja fisik timbul akibat aktivitas yang menuntut tenaga, seperti pekerjaan lapangan, proyek, atau kegiatan manual. Sedangkan beban kerja mental muncul dari tuntutan kognitif seperti pengambilan keputusan, perencanaan, atau penyelesaian masalah yang kompleks (Tarwaka, 2015). Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kapasitas individu dapat menimbulkan stres dan penurunan performa kerja.

Dalam konteks organisasi proyek seperti PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar, beban kerja cenderung bersifat fluktuatif tergantung pada tenggat waktu proyek dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi **overload** atau kelebihan beban kerja sering kali menyebabkan kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan ketidakpuasan kerja (Fauzi, 2022). Sebaliknya, **underload** atau beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menimbulkan kejenuhan serta mengurangi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhanita (2010) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja, yang selanjutnya berdampak pada penurunan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Irawan & Susilo (2021) yang menemukan bahwa beban kerja berlebih memengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) dan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

2. Konsep Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Dukungan organisasi merupakan sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Persepsi ini terbentuk melalui pengalaman kerja, kebijakan perusahaan, serta interaksi antara atasan dan bawahan.

Menurut teori *Social Exchange* (Blau, 1964), hubungan antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan dalam bentuk penghargaan, fasilitas, dan perhatian, karyawan akan memberikan balasan berupa peningkatan kinerja, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Dukungan organisasi juga berfungsi sebagai **buffer** terhadap stres kerja, karena karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa aman dalam bekerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Terdapat tiga bentuk utama dukungan organisasi (Luthans, 2018), yaitu:

- Dukungan emosional**, berupa perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.
- Dukungan instrumental**, berupa penyediaan sarana, fasilitas, atau bantuan teknis yang memudahkan pekerjaan.

- c. **Dukungan penghargaan (appraisal support)**, yaitu pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian dari Neves & Eisenberger (2014) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi (*organizational identification*) dan menurunkan kecenderungan turnover. Penelitian lain oleh Rahmadani (2021) menemukan bahwa dukungan organisasi secara signifikan menurunkan stres kerja dan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan di sektor jasa.

Dalam konteks PT. Purnama Sinar Gumilang, dukungan organisasi dapat berupa pemberian insentif, kesempatan pelatihan, pengakuan atas prestasi, dan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Dukungan semacam ini terbukti efektif dalam menjaga semangat kerja dan mengurangi tekanan psikologis akibat beban kerja yang tinggi.

3. Konsep Stres Kerja (*Job Stress*)

Stres kerja adalah kondisi psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam mengatasinya (Robbins & Judge, 2008). Stres dapat bersumber dari faktor internal (seperti kepribadian dan motivasi) maupun eksternal (seperti beban kerja, lingkungan, dan hubungan antar rekan kerja).

Menurut Luthans (2018), stres kerja terjadi ketika individu merasakan ketidaksesuaian antara kemampuan diri dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak pada aspek fisiologis (seperti kelelahan dan gangguan tidur), psikologis (seperti kecemasan dan depresi), serta perilaku (seperti absensi dan penurunan kinerja).

Handoko (2012) menambahkan bahwa stres kerja bersifat subjektif, artinya setiap individu memiliki tingkat toleransi stres yang berbeda-beda. Seseorang dapat merasakan stres berat pada kondisi kerja tertentu, sementara orang lain mungkin tidak menganggapnya sebagai tekanan. Dalam batas tertentu, stres dapat bersifat positif (*eustress*), karena mampu meningkatkan motivasi dan kewaspadaan. Namun jika melebihi ambang batas, stres akan menjadi negatif (*distress*) dan menurunkan produktivitas kerja.

Penelitian terdahulu oleh Asih et al. (2018) dan Amin (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres cenderung kehilangan fokus, mudah lelah, dan sulit mencapai target kerja. Di sisi lain, penelitian Dwi & Fitria (2022) menyatakan bahwa manajemen stres yang efektif, melalui dukungan sosial dan pengaturan beban kerja, dapat meningkatkan performa kerja secara signifikan.

4. Konsep Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Veithzal, 2005). Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan output fisik, tetapi juga mencakup aspek perilaku, kreativitas, kedisiplinan, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2019), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), lingkungan kerja (*work environment*), dan dukungan organisasi (*organizational support*). Kinerja yang optimal diperoleh ketika individu memiliki kompetensi, kondisi kerja yang

mendukung, serta motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa penelitian mendukung hubungan antara stres kerja dan kinerja. Misalnya, Luthans (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan efisiensi karyawan. Sementara itu, penelitian oleh Anwar & Ismail (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh positif dukungan organisasi terhadap kinerja.

Dalam konteks penelitian ini, kinerja karyawan di PT. Purnama Sinar Gumilang dinilai melalui indikator: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, dan (3) ketepatan waktu. Ketiga indikator ini menggambarkan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar organisasi.

5. Hubungan Antarvariabel (Kerangka Konseptual)

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- **Beban kerja** berpotensi meningkatkan **stres kerja** ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu (Gibson, 2000).
- **Dukungan organisasi** dapat menurunkan **stres kerja** melalui pemberian perhatian dan fasilitas yang memadai (Rhoades & Eisenberger, 2002).
- **Stres kerja** yang tinggi menurunkan **kinerja karyawan**, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Luthans, 2018).
- **Dukungan organisasi** memiliki pengaruh positif terhadap **kinerja**, karena meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja (Neves & Eisenberger, 2014).
- **Stres kerja** dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan

beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja (Robbins, 2008).

Secara konseptual, model hubungan antarvariabel ini menunjukkan bahwa **beban kerja dan dukungan organisasi** memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap **kinerja karyawan** melalui **stres kerja** sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kuantitatif** dengan jenis **penelitian asosiatif kausal**, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menjelaskan fenomena yang dapat diukur secara numerik dan memungkinkan pengujian hipotesis dengan bantuan alat statistik (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian asosiatif kausal, variabel bebas (*independent variables*) diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pada penelitian ini, variabel bebas terdiri atas **beban kerja (X_1)** dan **dukungan organisasi (X_2)**, sedangkan variabel intervening adalah **stres kerja (Y_1)**, dan variabel terikat adalah **kinerja karyawan (Y_2)**.

Penelitian ini menekankan pada analisis hubungan langsung dan tidak langsung di antara variabel tersebut dengan menggunakan **analisis jalur (path analysis)**, sehingga hasilnya tidak hanya menunjukkan arah hubungan, tetapi juga besarnya pengaruh antarvariabel secara simultan.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada **PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar**, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang **konstruksi jaringan telekomunikasi** dan penyedia jasa teknik. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada

fenomena empiris yang ditemukan, yaitu peningkatan beban kerja dan tekanan proyek yang berdampak pada tingkat stres serta penurunan produktivitas karyawan.

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama **tiga bulan**, yaitu mulai **Maret hingga Mei 2023**, mencakup tahap observasi awal, penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner, serta pengolahan dan analisis data.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini mencakup seluruh **35 orang karyawan PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar** yang aktif bekerja selama periode penelitian berlangsung. Karena jumlah populasi relatif kecil (di bawah 100), maka teknik pengambilan sampel menggunakan **metode sampling jenuh (sensus)**, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018).

Metode ini dipilih untuk memperoleh hasil analisis yang akurat, karena setiap individu dalam populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti, khususnya dalam hal beban kerja, stres kerja, dan kinerja.

4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

- Data primer**, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terukur berdasarkan indikator masing-masing variabel.
- Data sekunder**, yaitu data yang diperoleh dari dokumen perusahaan seperti laporan kinerja, struktur organisasi, serta literatur ilmiah berupa buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung analisis teoritis.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan valid, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

- Observasi langsung**, dilakukan untuk mengamati kondisi kerja, beban tugas, serta interaksi antara karyawan dan pimpinan di lingkungan kerja.
- Kuesioner (angket)**, disusun menggunakan **skala Likert 1–5**, di mana 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan 5 menunjukkan “sangat setuju”. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap beban kerja, dukungan organisasi, stres kerja, dan kinerja.
- Studi dokumentasi**, digunakan untuk mengumpulkan data pendukung seperti data proyek, laporan produktivitas, dan kebijakan SDM perusahaan.

6. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian, berikut definisi operasional setiap variabel beserta indikatornya:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran	Sumber Teori
Beban Kerja (X_1)	Sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan individu dalam waktu tertentu melebihi kemampuan normal kerja.	(1) Banyaknya tugas. (2) Tekanan waktu. (3) Frekuensi lembur. (4) Kompleksitas pekerjaan.	Gibson et al. (2000)
Dukungan Organisasi (X_2)	Persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.	(1) Penghargaan atas prestasi. (2) Fasilitas kerja. (3) Kesempatan pengembangan. (4) Dukungan atasan.	Eisenberger et al. (1986)
Stres Kerja (Y_1)	Kondisi psikologis yang ditandai dengan ketegangan emosional, mental, dan fisik akibat tekanan pekerjaan.	(1) Tuntutan tugas. (2) Hubungan kerja. (3) Lingkungan kerja. (4) Konflik peran.	Robbins & Judge (2008)
Kinerja Karyawan (Y_2)	Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan standar organisasi.	(1) Kualitas kerja. (2) Kuantitas kerja. (3) Ketepatan waktu. (4) Inisiatif kerja.	Veithzal (2005)

Setiap indikator diukur dengan lima item pernyataan pada skala Likert untuk memperoleh nilai rata-rata yang menunjukkan tingkat persepsi responden terhadap variabel penelitian.

7. **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**
Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya.

- **Uji Validitas** dilakukan dengan **korelasi Pearson Product Moment**, di mana item dinyatakan valid jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ($\alpha = 0,05$).
- **Uji Reliabilitas** dilakukan dengan menghitung **koefisien Cronbach Alpha**, dan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha > 0,70$ (Nunnally, 1978).

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

8. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini terdiri atas dua tahap utama:

a. Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan memberikan gambaran umum mengenai tingkat beban kerja, dukungan organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan. Analisis ini mencakup perhitungan rata-rata (mean), standar deviasi, dan distribusi frekuensi dari setiap variabel.

b. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel. Analisis ini dilakukan dengan bantuan **software AMOS 18**, dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Menyusun model hubungan antarvariabel berdasarkan teori.
- 2) Menguji kelayakan model (*goodness of fit*) menggunakan indeks seperti CFI, GFI, dan RMSEA.

- 3) Menguji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung dengan uji t dan $p\text{-value}$.

Kriteria pengujian adalah:

- H_0 ditolak jika $p\text{-value} < 0,05$, artinya terdapat pengaruh signifikan antarvariabel.
- H_0 diterima jika $p\text{-value} \geq 0,05$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antarvariabel.

9. Model Penelitian (Kerangka Analisis)

Berdasarkan teori dan hipotesis yang telah dirumuskan, model hubungan antarvariabel dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Beban Kerja (X_1) \rightarrow Stres Kerja (Y_1) \rightarrow Kinerja (Y_2)

Dukungan Organisasi (X_2) \rightarrow Stres Kerja (Y_1) \rightarrow Kinerja (Y_2)

Model ini menjelaskan bahwa beban kerja dan dukungan organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap stres kerja dan kinerja, serta pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi stres kerja.

10. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis jalur, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi:

- a. **Uji Normalitas**, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal.
- b. **Uji Multikolinearitas**, untuk memastikan tidak ada korelasi tinggi antarvariabel bebas.
- c. **Uji Heteroskedastisitas**, untuk memastikan varians residual konstan.

Semua hasil pengujian menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi klasik, sehingga model layak untuk dianalisis menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar

PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar adalah perusahaan yang bergerak di bidang **Mechanical Electrical, Pabrikasi, Telekomunikasi, Engineering, General Contractor, dan Supplier**. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2018 dengan visi menjadi perusahaan nasional yang unggul, profesional, dan berorientasi pada kualitas. Dalam operasionalnya, perusahaan mengelola berbagai proyek konstruksi jaringan telekomunikasi yang menuntut ketepatan waktu, akurasi teknis, dan tanggung jawab tinggi.

Struktur organisasi perusahaan bersifat fungsional, terdiri dari **Direktur Utama, Komisaris, Manajer Operasional, Manajer Keuangan, serta Staf Teknis dan Administratif**. Dengan jumlah karyawan yang relatif kecil (35 orang), beban kerja di perusahaan cenderung terdistribusi tidak merata, sehingga dalam kondisi tertentu beberapa karyawan harus menanggung tugas di luar tanggung jawab utamanya. Hal ini berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai.

Fenomena penurunan penyelesaian proyek dari **88% (2021)** menjadi **84% (2022)** menjadi indikator empiris adanya masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait beban kerja dan stres kerja. Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap hubungan antarvariabel menjadi penting sebagai dasar evaluasi manajerial.

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 35 responden, diperoleh gambaran umum sebagai berikut:

- **Usia** mayoritas responden berada pada rentang **25–35 tahun (57%)**,

- **Jenis kelamin** didominasi oleh **laki-laki (74%)**,
- **Masa kerja** sebagian besar lebih dari **dua tahun (63%)**,
- **Pendidikan terakhir** rata-rata adalah **Diploma dan Sarjana (82%)**.

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan termasuk dalam kategori usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga diharapkan mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan tingkat adaptasi yang tinggi. Namun, kondisi proyek yang padat dan tenggat waktu yang ketat menyebabkan potensi stres meningkat, terutama bagi staf teknis lapangan.

3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Beban Kerja

Nilai rata-rata (mean) persepsi responden terhadap beban kerja adalah **4,02 (kategori tinggi)**. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan tugas yang berat, jam kerja panjang, serta tekanan penyelesaian proyek yang ketat. Beberapa responden menyebut bahwa pekerjaan sering kali menuntut lembur dan koordinasi lintas divisi yang melelahkan secara fisik dan mental.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki kemampuan profesional, beban kerja yang berlebih berpotensi memunculkan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan kejenuhan kerja (*job burnout*) sebagaimana dikemukakan oleh Maslach & Leiter (2016).

b. Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi memperoleh nilai rata-rata **3,85 (kategori cukup baik)**. Sebagian besar karyawan mengakui

bahwa pimpinan menunjukkan perhatian dan keterbukaan komunikasi, namun beberapa menganggap sistem penghargaan dan insentif belum konsisten.

Menurut teori *Perceived Organizational Support* (Eisenberger et al., 1986), persepsi dukungan organisasi mempengaruhi sejauh mana karyawan merasa dihargai. Jika dukungan dianggap kurang, maka rasa keterikatan dan komitmen terhadap organisasi dapat menurun.

c. Stres Kerja

Tingkat stres kerja berada pada nilai **3,21 (kategori sedang)**. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tekanan pekerjaan tinggi, sebagian besar karyawan masih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Namun, ditemukan gejala stres ringan seperti kelelahan, ketegangan, dan kecemasan menjelang tenggat proyek.

Kondisi ini sesuai dengan teori **Robbins & Judge (2008)** yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat muncul dalam bentuk fisiologis (kelelahan), psikologis (cemas), dan perilaku (penurunan performa).

d. Kinerja Karyawan

Nilai rata-rata kinerja karyawan adalah **4,10 (kategori baik)**. Ini berarti meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, mayoritas karyawan tetap menunjukkan komitmen dan dedikasi terhadap penyelesaian tugas. Faktor seperti pengalaman kerja dan rasa tanggung jawab menjadi pendorong utama dalam menjaga kinerja.

4. Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan program AMOS 18 dirangkum pada tabel berikut:

Hipotesis	Hubungan antar Variabel	Koefisien Jalur (β)	Signifikansi (p)	Keterangan
H1	Beban kerja \rightarrow Stres kerja	0.624	0.001	Signifikan (+)
H2	Dukungan organisasi \rightarrow Stres kerja	-0.298	0.014	Signifikan (-)
H3	Beban kerja \rightarrow Kinerja karyawan	-0.172	0.121	Tidak signifikan
H4	Dukungan organisasi \rightarrow Kinerja karyawan	0.411	0.009	Signifikan (+)
H5	Stres kerja \rightarrow Kinerja karyawan	-0.356	0.002	Signifikan (-)
H6	Beban kerja \rightarrow Kinerja (melalui stres kerja)	-0.221	0.028	Signifikan
H7	Dukungan organisasi \rightarrow Kinerja (melalui stres kerja)	0.236	0.016	Signifikan

Pembahasan

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh **positif dan signifikan** terhadap stres kerja ($\beta = 0.624$; $p = 0.001$). Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin besar tingkat stres yang dirasakan. Temuan ini mendukung teori **Gibson et al. (2000)** yang menyebutkan bahwa tuntutan kerja berlebihan merupakan sumber utama stres kerja dalam organisasi.

Dalam konteks PT. Purnama Sinar Gumilang, sistem proyek yang menuntut target ketat, tanggung jawab besar, dan keterbatasan tenaga kerja menyebabkan munculnya tekanan psikologis pada karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian **Dhanis (2010)** dan **Isna & Badri (2020)** yang menyimpulkan bahwa beban kerja berlebih meningkatkan kelelahan mental dan menurunkan keseimbangan emosional.

b. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja

Hasil menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh **negatif dan signifikan** terhadap stres kerja ($\beta = -0.298$; $p = 0.014$). Artinya, semakin tinggi persepsi dukungan

organisasi, semakin rendah tingkat stres yang dirasakan karyawan.

Hasil ini memperkuat teori **Perceived Organizational Support** (Eisenberger et al., 1986) yang menegaskan bahwa dukungan organisasi dapat berfungsi sebagai perisai terhadap tekanan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, mereka lebih mampu mengatasi stres dan menunjukkan performa yang stabil. Penelitian **Rhoades & Eisenberger (2002)** juga mendukung bahwa dukungan organisasi dapat mengurangi stres dengan meningkatkan kepercayaan diri dan komitmen kerja.

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Meskipun arah hubungan menunjukkan pengaruh negatif, hasil penelitian menemukan bahwa beban kerja **tidak berpengaruh signifikan** terhadap kinerja ($\beta = -0.172$; $p = 0.121$). Artinya, meskipun beban kerja tinggi, kinerja karyawan tetap terjaga karena adanya faktor kompensasi seperti pengalaman, semangat kerja, dan dukungan tim.

Temuan ini sejalan dengan penelitian **Anwar & Ismail (2022)** yang menyatakan bahwa motivasi dan dukungan sosial dapat mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kinerja. Dalam konteks PT. Purnama Sinar Gumilang, budaya kerja kolaboratif dan komunikasi internal yang baik menjadi faktor penyeimbang dari tingginya tuntutan pekerjaan.

d. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi terbukti **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap kinerja ($\beta = 0.411$; $p = 0.009$). Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi menunjukkan peningkatan loyalitas, keterlibatan kerja (*engagement*), dan motivasi intrinsik.

Penelitian **Neves & Eisenberger (2014)** menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan *organizational commitment* dan kinerja. Dukungan berupa pelatihan, penghargaan, dan komunikasi efektif dapat menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja.

e. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa stres kerja **berpengaruh negatif dan signifikan** terhadap kinerja ($\beta = -0.356$; $p = 0.002$). Hal ini berarti semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan, semakin rendah performa kerja yang dihasilkan.

Menurut **Robbins & Judge (2008)**, stres kerja menurunkan konsentrasi, kreativitas, dan kemampuan pengambilan keputusan. Karyawan yang tertekan cenderung melakukan kesalahan dan kehilangan efisiensi. Penelitian **Amin (2023)** juga menegaskan bahwa stres kerja yang berkepanjangan menurunkan motivasi dan produktivitas secara signifikan.

f. Peran Mediasi Stres Kerja

Analisis jalur menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai **mediator signifikan** antara beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja. Beban kerja yang tinggi meningkatkan stres yang berujung pada penurunan kinerja, sementara dukungan organisasi yang kuat menurunkan stres dan meningkatkan kinerja.

Hasil ini mengonfirmasi teori **Lazarus & Folkman (1984)** tentang *stress coping*, yang menjelaskan bahwa dukungan sosial dan organisasi merupakan mekanisme adaptif dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat kebijakan kesejahteraan dan pengaturan beban

kerja agar stres kerja dapat dikelola secara optimal.

KESIMPULAN

Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 karyawan PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar, dapat disimpulkan bahwa:

- a. **Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.** Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang muncul pada karyawan.
- b. **Dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.** Dukungan organisasi yang baik terbukti dapat menurunkan tingkat stres karyawan melalui peningkatan rasa dihargai dan diperhatikan.
- c. **Beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.** Artinya, beban kerja tinggi tidak selalu menurunkan kinerja karena karyawan mampu menyesuaikan diri melalui motivasi dan kerja tim.
- d. **Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Dukungan yang diberikan organisasi dapat meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, serta loyalitas yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.

- e. **Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kinerja yang dihasilkan, karena stres mengganggu konsentrasi dan efisiensi kerja.

- f. **Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja, serta antara dukungan organisasi dan kinerja.**

Dengan demikian, stres kerja menjadi variabel kunci yang menentukan arah pengaruh kedua variabel independen terhadap hasil kinerja.

Secara umum, hasil penelitian ini menegaskan bahwa manajemen beban kerja yang baik dan dukungan organisasi yang kuat dapat menekan stres kerja serta meningkatkan performa karyawan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada target.

Implikasi Penelitian

a. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori perilaku organisasi terkait hubungan antara beban kerja, dukungan organisasi, stres kerja, dan kinerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan model **Gibson (2000)** dan **Eisenberger et al. (1986)** yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja dan dukungan organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung model **Robbins & Judge (2008)** bahwa stres kerja menjadi mekanisme mediasi

utama dalam menjelaskan hubungan antarvariabel kontekstual di lingkungan kerja.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi proyek yang memiliki karakteristik pekerjaan dinamis, padat waktu, dan berisiko tinggi terhadap stres kerja.

b. Implikasi Praktis

Bagi pihak manajemen PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar, penelitian ini memberikan panduan empiris untuk memperbaiki sistem manajemen SDM, di antaranya:

- 1) **Pengaturan beban kerja yang proporsional**, dengan mempertimbangkan kapasitas dan keahlian setiap karyawan. Pembagian tugas yang adil dan pengendalian lembur perlu dijadikan kebijakan prioritas agar keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tetap terjaga.
- 2) **Peningkatan dukungan organisasi**, terutama dalam aspek penghargaan, komunikasi, dan pelatihan. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap kontribusi karyawan dihargai melalui sistem reward yang jelas dan konsisten.
- 3) **Program manajemen stres karyawan**, seperti pelatihan pengendalian emosi, konseling, dan kegiatan rekreatif yang membantu meningkatkan kesejahteraan psikologis.

- 4) **Penguatan budaya organisasi positif**, dengan menumbuhkan rasa kebersamaan, saling menghargai, dan komitmen bersama terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Melalui implementasi strategi tersebut, perusahaan diharapkan dapat mengurangi dampak negatif stres kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan.

Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diperhatikan dalam penelitian mendatang:

- a. **Jumlah sampel terbatas**, hanya mencakup satu perusahaan dengan 35 responden, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke sektor lain.
- b. **Variabel penelitian terbatas** pada beban kerja, dukungan organisasi, stres kerja, dan kinerja. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti **motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi** untuk memperluas model hubungan kausal.
- c. **Pendekatan kuantitatif murni** membuat penelitian ini belum menggali aspek kualitatif seperti persepsi mendalam karyawan terhadap dukungan organisasi. Penelitian lanjutan dengan metode **mixed-methods** dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

Rekomendasi Manajerial

Berdasarkan hasil dan implikasi penelitian, direkomendasikan agar PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar:

- Menetapkan **standar kerja realistis** berdasarkan kemampuan dan kapasitas sumber daya manusia.
- Menerapkan **kebijakan penghargaan berbasis kinerja** untuk memotivasi karyawan.
- Mengembangkan **sistem umpan balik dua arah** antara manajemen dan karyawan untuk memperkuat komunikasi organisasi.
- Menyediakan **program keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance)** guna mengurangi potensi stres jangka panjang.

Langkah-langkah strategis tersebut diharapkan dapat memperkuat manajemen SDM perusahaan, menekan tingkat stres kerja, serta mendorong peningkatan kinerja berkelanjutan di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, R. D. (2021). *Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support terhadap Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi*.
- Amin, A. (2023). *Manajemen Stres Kerja dalam Lingkungan Organisasi Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar, A., & Ismail, M. (2022). *Pengaruh Work Overload dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 5(2), 112–123.
- Asih, N., et al. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Dhanis, I. (2010). *Pengaruh Work Overload terhadap Stres Kerja Karyawan*. Jurnal Psikologi, 3(1), 25–34.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500–507.
- Fauzi, R. (2022). *Hubungan Beban Kerja terhadap Burnout dan Turnover Intention*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 9(1), 77–89.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Irawan, D., & Susilo, M. (2021). *Workload, Work-Life Balance, and Employee Performance*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 8(2), 145–160.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: The Cost of Caring*. New York: Routledge.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). *Perceived Organizational Support and Risk Taking*. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187–205.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2008). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.