

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KAI Divre IV Tanjung Karang

Ghilva Silla Sharani ^{a,1,*}, Ardansyah ^{b,2}

^{a,b} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Labuhan Ratu, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142, Indonesia



ghilvasilla3@gmail.com*; ²ardansyah@ubl.ac.id

*korespondensi author

INFO ARTIKEL

Riwayat artikel

Dikirim: 9-4-2026

Direvisi: 30-4-2026

Diterima: 4-5-2026

Kata Kunci

Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Transportasi Umum.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi terdiri dari 2.087 karyawan, dengan sampel 96 responden yang dipilih menggunakan pengambilan sampel acak proporsional, yang berfokus pada unit operasional dengan tuntutan keselamatan dan waktu yang tinggi. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tuntutan fisik dan mental yang berlebihan mengurangi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Stres kerja juga menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tekanan psikologis dan kelelahan yang berkepanjangan menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Secara bersamaan, beban kerja dan stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kombinasi tuntutan kerja yang tinggi dan stres yang tidak terkendali berkontribusi pada penurunan kinerja. Temuan ini mendukung teori Tuntutan Sumber Daya Kerja (*Job Demands-Resources/JD-R*), yang menekankan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC-BY.



1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi di era persaingan global tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi atau strategi bisnis, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama organisasi. SDM yang kompeten, produktif, dan berkomitmen tinggi menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja karyawan merupakan indikator penting yang mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal (motivasi, kemampuan, kepuasan kerja) maupun eksternal (lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja). Di antara faktor-faktor tersebut, beban kerja (*workload*) dan stres kerja (*job stress*) merupakan dua variabel yang paling sering dikaitkan dengan fluktuasi kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan beban kerja. Tuntutan produktivitas yang tinggi dan target yang ketat seringkali tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, baik dari segi jumlah tenaga kerja, waktu penyelesaian, maupun kapasitas individu. Ketidakseimbangan ini menimbulkan beban kerja berlebih yang bersifat kuantitatif (jumlah tugas yang banyak) maupun kualitatif (tingkat kesulitan dan kompleksitas tinggi). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, tekanan psikologis, dan pada akhirnya stres kerja yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Demerouti *et al.* (2001) menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama: tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*). Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan kelelahan dan stres, sementara keseimbangannya mampu meningkatkan motivasi dan kinerja.

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang, khususnya pada unit operasional yang memiliki tingkat tanggung jawab keselamatan dan ketepatan waktu yang tinggi. Karyawan di lingkungan ini dituntut untuk memiliki ketelitian ekstrem, kewaspadaan konstan, serta kemampuan mengambil keputusan dalam tekanan. Kombinasi antara tekanan waktu yang intens, tanggung jawab keselamatan yang berat, dan ritme kerja yang padat (termasuk *shift* malam dan hari libur) berpotensi menimbulkan stres kerja kronis apabila tidak dikelola dengan baik. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas kerja, menurunkan fokus, serta mengganggu koordinasi tim, yang pada akhirnya berdampak pada keseluruhan operasional perusahaan.

Meskipun penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja (Gusnila & Ariswandy, 2025; Raditya & Supartha, 2023; Rizkiyani & Kanto, 2023), masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*). Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan Iskandar & Manurung (2026) pada sektor publik dan manufaktur, sementara penelitian pada sektor transportasi publik masih sangat terbatas. Padahal, sektor ini memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda, di mana faktor keselamatan dan ketepatan waktu menjadi prioritas utama yang memengaruhi kondisi psikologis dan performa karyawan (Sanjaya *et al.*, 2025). Selain itu, penelitian khusus di PT KAI Divre IV Tanjung Karang masih sangat jarang ditemukan.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki unsur kebaruan (*novelty*) pada fokus objek sektor transportasi publik dengan risiko keselamatan tinggi, di mana tuntutan waktu dan keakuratan menjadi faktor utama yang memengaruhi beban kerja dan stres kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan; (2) menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) menguji pengaruh simultan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI Divre IV Tanjung Karang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen SDM di lingkungan kerja berbasis keselamatan serta mengisi kekosongan literatur dalam bidang tersebut.

2. Tinjauan Pustaka

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R)

Penelitian ini berlandaskan pada *Job Demands-Resources* (JD-R) *Theory* yang dikembangkan oleh Demerouti *et al.* (2001). Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua aspek utama, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Tuntutan pekerjaan merupakan aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik maupun mental secara berkelanjutan, sehingga dapat menimbulkan tekanan fisiologis maupun psikologis seperti kelelahan dan stres kerja (Demerouti *et al.*, 2001). Sebaliknya, sumber daya pekerjaan berfungsi membantu individu dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi beban dan dampak negatif dari tuntutan pekerjaan, serta mendorong motivasi, keterlibatan, dan pengembangan diri karyawan. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja yang tinggi sebagai *job demands* dapat meningkatkan kemungkinan munculnya stres kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Teori JD-R digunakan sebagai grand theory dalam penelitian ini untuk memberikan dasar konseptual dalam memahami hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai volume pekerjaan per karyawan dalam suatu organisasi, dengan mempertimbangkan jumlah produksi per orang, jam kerja, serta proses mental dari pekerjaan untuk menghasilkan produksi tersebut (Vuong & Nguyen, 2022). Definisi senada dikemukakan oleh Rafini & Rahmayanti (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu, di mana beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja. Indikator beban kerja menurut Appel-Meulenbroek & Danivska (2021) meliputi: (1) tuntutan fisik dan mental yang tinggi, (2) tekanan waktu dan beban tugas, (3) jadwal kerja tidak teratur, (4) tuntutan interaksi sosial yang tinggi, serta (5) kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab berlebih.

Stres Kerja

Stres kerja atau stres okupasional digambarkan sebagai reaksi negatif yang dialami individu ketika mereka merasakan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan untuk menghadapinya secara efektif (Abdou *et al.*, 2024). Stres kerja sering ditandai dengan perasaan tertekan, ketegangan, serta beban emosional yang muncul akibat berbagai faktor dalam konteks pekerjaan (Salsabila & Alam, 2025). Appel-Meulenbroek & Danivska (2021) menjelaskan bahwa stres kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki karyawan untuk mengatasinya. Indikator

stres kerja menurut Appel-Meulenbroek & Danivska (2021) mencakup: (1) kelelahan emosional dan fisik, (2) hilangnya motivasi kerja, (3) gangguan kesehatan fisik dan mental, (4) tingkat absensi tinggi, serta (5) burnout akibat kombinasi beban tinggi dan sumber daya rendah.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Moeheriono, 2014 dalam Ardansyah *et al.* 2024). Zhenjing *et al.* (2022) menambahkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dengan dukungan sumber daya yang memadai dari organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Appel-Meulenbroek & Danivska (2021) meliputi: (1) produktivitas kerja tinggi, (2) kualitas kerja dan ketepatan waktu, (3) keterlibatan kerja (work engagement), (4) perilaku ekstra peran (*extra-role performance*), serta (5) komitmen dan kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gusnila & Ariswandy (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh sebesar 12% terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh sebesar 34,4%. Rizkiyani & Kanto (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Sementara itu, Raditya & Supartha (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan stres kerja, dan stres kerja yang tidak terkelola dengan baik akan menurunkan kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berbentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sementara desain asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (beban kerja dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang yang berjumlah 2.087 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel minimal sebesar 96 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*, dengan fokus pada karyawan yang bekerja di unit-unit operasional (Unit Operasional, Unit Sarana, Unit Jalan Rel dan Jembatan, serta Unit Sintel) karena unit-unit tersebut memiliki tingkat beban kerja, tekanan operasional, serta tanggung jawab keselamatan yang tinggi sehingga relevan dengan variabel yang diteliti.

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi perusahaan seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi untuk melihat kondisi nyata di lapangan, kuesioner dengan skala Likert (skor 1-5), serta dokumentasi untuk melengkapi data yang diperlukan.

Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan batas nilai 0,60. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (nilai *Tolerance* dan *VIF*), serta uji heteroskedastisitas (metode *Glejser* dan *Scatterplot*). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dilanjutkan dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh proses analisis data dibantu dengan program SPSS versi 26.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 96 responden yang merupakan karyawan unit operasional PT KAI Divre IV Tanjung Karang, terdiri atas Unit Operasional, Unit Sarana, Unit Jalan Rel dan Jembatan (JJ), serta Unit Sintel. Seluruh responden (100%) berjenis kelamin laki-laki, dengan mayoritas berada pada kelompok usia 18–25 tahun (65,6%) dan masa kerja 0–5 tahun (66,7%). Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di lingkungan operasional PT KAI Divre IV didominasi oleh karyawan muda dengan pengalaman kerja yang relatif terbatas, sehingga adaptasi terhadap tekanan kerja menjadi tantangan tersendiri.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif dengan skala Likert 1–5, ketiga variabel menunjukkan kecenderungan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Skala Likert

Variabel	Mean	Kategori
Beban Kerja (X1)	3,84	Tinggi
Stres Kerja (X2)	3,71	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	3,85	Tinggi

Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan merasakan beban kerja dan stres kerja yang cukup signifikan, namun di sisi lain kinerja mereka tetap tergolong tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* = 0,309 dan *VIF* = 3,237 (<10), artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik residual menyebar secara acak tanpa pola tertentu, sehingga model terbebas dari heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil olahan SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,020 + 0,210 X_1 + 0,359 X_2$$

Koefisien regresi positif pada kedua variabel independen mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja maupun stres kerja diiringi oleh peningkatan kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1123,926	2	561,963	30,056	0,000
Residual	1738,814	93	18,697		
Total	2862,740	95			

Nilai Sig. = 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (t)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (*Coefficients*)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	17,020	3,041		5,597	0,000
Beban Kerja (X1)	0,210	0,141	0,217	1,493	0,139
Stres Kerja (X2)	0,359	0,120	0,434	2,987	0,004

H1: Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (*Sig.* = 0,139 $> 0,05$).

H2: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*Sig.* = 0,004 $< 0,05$).

Koefisien Determinasi

Nilai *R Square* = 0,393, artinya 39,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja, sedangkan 60,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara deskriptif, beban kerja karyawan PT KAI Divre IV berada pada kategori tinggi (*mean* 3,84), terutama pada indikator tuntutan konsentrasi dan ketahanan mental (*mean* 4,22). Namun secara statistik, pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak signifikan (*Sig.* = 0,139). Temuan ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja belum tentu berdampak langsung pada penurunan kinerja, selama karyawan memiliki kapasitas dan strategi koping yang memadai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Karina *et al.* (2025) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Berbeda dengan penelitian Indrayana & Putra (2024) yang menunjukkan pengaruh negatif signifikan, perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di sektor transportasi publik yang lebih mengutamakan prosedur tetap dan kerja tim, sehingga beban kerja terdistribusi secara kolektif. Kebaruan temuan ini terletak pada konteks safety-critical organization seperti PT KAI, di mana beban kerja yang tinggi justru direspons dengan peningkatan kewaspadaan, bukan penurunan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja berada pada kategori tinggi (*mean* 3,71), dengan indikator kebutuhan istirahat tambahan (*mean* 4,19) dan kurangnya motivasi (*mean* 3,85) sebagai yang paling menonjol. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (*Sig.* = 0,004; β = 0,434). Hal ini mengindikasikan bahwa stres yang dialami karyawan bersifat eustress – stres positif yang mendorong fokus, kewaspadaan, dan upaya lebih dalam menyelesaikan tugas, terutama dalam lingkungan kerja berbasis keselamatan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Rafini & Rahmayanti (2025) serta Rizkiyanti & Kanto (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan studi Raditya & Supartha (2023) yang menemukan stres kerja berdampak negatif. Perbedaan ini memperkuat argumen bahwa dampak stres kerja sangat bergantung pada konteks pekerjaan. Pada pekerjaan dengan risiko tinggi seperti operator kereta api, stres tidak selalu bersifat destruktif, melainkan dapat berfungsi sebagai mekanisme alertness yang diperlukan.

Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Stres Kerja

Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 30,056$; *Sig.* = 0,000). Nilai *R Square* sebesar 39,3% menunjukkan bahwa model penelitian ini cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja, namun masih menyisakan ruang untuk eksplorasi faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan sosial.

Temuan ini mendukung *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory yang dikemukakan oleh Demerouti *et al.* (2001). Dalam perspektif JD-R, beban kerja sebagai *job demands* tidak secara otomatis menurunkan kinerja selama *job resources* (seperti dukungan rekan kerja, pelatihan, dan prosedur keselamatan) tersedia. Pada PT KAI Divre IV, keberadaan prosedur operasional standar yang ketat dan budaya kerja berbasis keselamatan diduga menjadi sumber daya yang memoderasi dampak negatif beban kerja dan mengubah stres menjadi motivasi.

Kebaruan Temuan (*Novelty*)

Kebaruan utama penelitian ini terletak pada tiga hal. Pertama, objek penelitian pada sektor transportasi publik berbasis keselamatan tinggi (PT KAI) yang masih jarang diteliti, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dominan pada sektor publik dan manufaktur. Kedua, ditemukannya pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja, yang menantang asumsi umum bahwa stres selalu berdampak negatif. Hal ini mengindikasikan adanya optimal stress level pada pekerjaan dengan risiko tinggi. Ketiga, penelitian ini memperkaya aplikasi JD-R *Theory* pada konteks BUMN transportasi di Indonesia, menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja tidak hanya mencegah *burnout* tetapi juga dapat mendorong kinerja optimal.

Implikasi dan Keterbatasan

Manajemen PT KAI Divre IV perlu mempertahankan prosedur keselamatan dan pelatihan yang ada, namun juga perlu memperhatikan tanda-tanda distress berlebih seperti kelelahan kronis dan penurunan motivasi. Program rotasi tugas, jeda istirahat yang terstruktur, serta dukungan psikologis dapat membantu mempertahankan stres pada level yang adaptif.

Penelitian ini hanya melibatkan karyawan laki-laki (100%) sehingga tidak dapat digeneralisasikan pada karyawan perempuan. Selain itu, desain *cross-sectional* tidak dapat menangkap dinamika stres kerja dalam jangka panjang. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan longitudinal dan melibatkan kedua gender, serta menambahkan variabel mediasi seperti *work engagement* atau *coping strategies*.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT KAI Divre IV Tanjung Karang, penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa dalam konteks pekerjaan transportasi publik berisiko tinggi, stres justru berfungsi sebagai eustress yang memotivasi peningkatan kewaspadaan dan produktivitas. Temuan ini memperluas teori *Job Demands-Resources* (JD-R) dengan mencetuskan *safety-induced eustress hypothesis*, yaitu tekanan pekerjaan dalam sektor keselamatan publik dapat menjadi katalisator kinerja selama masih dalam batas toleransi individu. Secara simultan, kedua variabel berkontribusi sebesar 39,3% terhadap kinerja, mengonfirmasi keduanya sebagai prediktor penting. Implikasi praktisnya, manajemen PT KAI perlu mempertahankan beban kerja optimal melalui evaluasi distribusi tugas dan rotasi kerja, serta mengelola stres menjadi kekuatan produktif melalui pelatihan ketahanan mental, konseling, dan sistem penghargaan berbasis kinerja keselamatan. Penelitian mendatang disarankan untuk melibatkan karyawan perempuan, menggunakan desain longitudinal, serta mengeksplorasi variabel intervening seperti dukungan organisasi dan kecerdasan emosional guna menguji validitas *safety-induced eustress hypothesis* di sektor transportasi lain seperti penerbangan dan pelayaran.

Daftar Pustaka

- Abdou, A. H., El-Amin, M. A.-M. M., Mohammed, E. F. A., Alboray, H. M. M., Refai, A. M. S., Almahayitah, M. Y., Albohnayh, A. S. M., Alismail, A. M., Almulla, M. O., & Alsaqer, J. S. (2024). Work Stress, Work-Family Conflict, and Psychological Distress Among Resort Employees: A JD-R Model and Spillover Theory Perspectives. *Frontiers in Psychology, 15*, 1326181.
- Appel-Meulenbroek, R., & Danivska, V. (2021). *A Handbook of Theories on Designing Alignment Between People and the Office Environment*. Routledge.
- Ardansyah, A., Patmarina, H., Ningsih, F., & Pratowo, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Lampung. *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 5(1). <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JATA/article/view/1409>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499.
- Gusnila, L., & Ariswandy, D. (2025). The Influence Of Workload And Work Stress On Employee Performance At The Office Of Cooperatives, Small And Medium Enterprises Of Lampung Province. *Innovative Business Management Journal, 1*(2), 95-104. <https://doi.org/10.70963/ibm.v1i2.209>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 2*(1), 9-18.
- Karina, K., Verawaty, V., & Husni, M. F. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada UPT. Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Siti Fatimah. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 8*(2), 723-737.
- Raditya, C. G., & Supartha, W. G. (2023). Job Stress Mediate: Workload on Employee Performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews, 19*(3), 177-188.
- Rafini, E., & Rahmayanti, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Istiqro, 11*(1), 68-79.
- Rizkiyani, S., & Kanto, D. S. (2023). The Effect of Noise, Workload, and Work Fatigue on Work Stress and Its Impact on Employee Performance at PT. X Year 2023. *Jurnal Ekonomi, 12*(04), 821-829.
- Salsabila, H., & Alam, I. A. (2025). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Transformasi Strategi Manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi 157. *eCo-Fin, 7*(1), 203-215.
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability, 14*(21), 14017.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health, 10*, 890400.
- Iskandar, A., & Manurung, A. H. (2026). Struktur Modal Pada Perusahaan Layanan Publik Milik Pemerintah di Negara-Negara Berkembang: Suatu Kajian Sistematis Literatur. *Journal of Capital Markets and Banking, 14*(1), 51-82.
- Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis, 14*(2), 2022-2038.