



## DINAMIKA STRES KERJA DAN WORK ENGAGEMENT PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. XYZ

Tria Sanuba Arifah<sup>1\*</sup>, Khaeruman<sup>2</sup>, Aria Cendana Kusuma<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Corresponden email: triasanuba4121@gmail.com<sup>1</sup>

### Abstract

*This research is motivated by the high work intensity experienced by production employees of PT. XYZ, which does not implement a shift system and relies on overtime to meet production targets. These conditions make employees prone to Work Stress, while their Work Engagement has not been fully optimal, potentially affecting Employee Performance. This study aims to examine the partial effect of Work Stress, the partial effect of Work Engagement, and the simultaneous effect of both variables on the performance of production employees at PT. XYZ, drawing on Robbins and Judge's concept of eustress and Schaufeli and Bakker's theory of Work Engagement. A quantitative descriptive-associative approach was employed using a saturated sampling technique involving all 32 production employees as both population and sample. Data were collected through a Likert-scale questionnaire, semi-structured interviews, and internal company documents, then analyzed through classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination using SPSS version 26. The results show that Work Stress has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 5.600 and a regression coefficient of 0.636. Work Engagement also has a positive and significant effect, with a t-value of 4.473 and a coefficient of 0.549. Simultaneously, both variables significantly affect Employee Performance, with an F-value of 31.713, contributing 68.6 percent. It can be concluded that under non-shift working conditions with high overtime intensity, Work Stress functions as eustress that drives improved performance rather than diminishing it. Nevertheless, strengthening Work Engagement remains necessary to sustain the productivity of production employees at PT. XYZ.*

**Keywords :** Work Stress, Work Engagement, Employee Performance, Non-Shift Manufacturing.

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya intensitas kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ yang tidak menerapkan sistem shift dan mengandalkan lembur untuk memenuhi target produksi, terutama saat permintaan pasar melonjak. Kondisi ini membuat karyawan rentan mengalami Stres Kerja, sementara *Work Engagement* belum terbentuk optimal, kondisi yang berpotensi mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Stres Kerja secara parsial, pengaruh *Work Engagement* secara parsial, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. XYZ, dengan mengacu pada konsep *eustress* dari Robbins dan Judge serta teori *Work Engagement* dari Schaufeli dan Bakker. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 32 karyawan bagian produksi sebagai populasi sekaligus sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, wawancara semi-terstruktur, dan dokumen internal perusahaan, kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan t-hitung 5,600 dan koefisien regresi 0,636. *Work Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan t-hitung 4,473 dan koefisien regresi 0,549. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan dengan F-hitung 31,713, memberikan kontribusi sebesar 68,6 persen terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pada kondisi kerja non-shift dengan lembur tinggi, Stres Kerja berperan sebagai *eustress* yang mendorong peningkatan kinerja, bukan melemahkannya. Meskipun demikian, penguatan *Work Engagement* tetap diperlukan agar produktivitas karyawan bagian produksi PT. XYZ dapat terus terjaga secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Work Engagement Kinerja Karyawan, Manufaktur Non-Shift.

## PENDAHULUAN

Keberlangsungan sebuah perusahaan manufaktur banyak ditentukan oleh performa karyawan di lini produksi, terutama pada perusahaan yang dituntut menjaga standar mutu sekaligus mengejar target produksi secara konsisten. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, kondisi tersebut menuntut perhatian ganda: bukan hanya pada pencapaian angka produksi, tetapi juga pada kapasitas karyawan dalam menghadapi tekanan kerja yang muncul akibat beban tugas dan tenggat yang ketat, karena pada akhirnya kondisi psikologis tersebut akan bermuara pada kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini tercermin pada PT. XYZ, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan tabung kertas (*paper core*) yang beroperasi tanpa sistem shift dan mengandalkan lembur sebagai jalan utama memenuhi permintaan pasar yang berfluktuasi. Pola kerja demikian membuat intensitas kerja karyawan produksi meningkat tajam terutama saat permintaan melonjak, sehingga berpotensi memunculkan tekanan kerja yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka.

Observasi awal serta keterangan Kepala Produksi pada Maret 2026 turut memperlihatkan bahwa ketiadaan sistem shift, ditambah kendala pasokan bahan baku dan penyesuaian mesin produksi lokal, memperberat tekanan kerja yang dirasakan karyawan, hingga berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang mengancam kualitas kinerja. Aspek keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya atau Work Engagement turut menjadi perhatian, yakni kondisi psikologis positif yang tercermin dari semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) terhadap pekerjaan. Di lapangan, upaya perusahaan membangun semangat kerja melalui insentif seperti subsidi kendaraan dan *company trip* cenderung hanya berdampak sesaat, sementara karyawan berstatus kontrak (PKWT) kerap menunjukkan dedikasi tinggi yang justru menurun begitu diangkat menjadi karyawan tetap (PKWTT), mengindikasikan bahwa keterikatan yang terbentuk masih bersifat ekstrinsik dan belum optimal.

Penelitian-penelitian sebelumnya memperlihatkan hasil yang beragam mengenai arah pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Mustikasari & Frianto, (2023) menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui *work-life balance*, sejalan dengan gagasan bahwa tekanan kerja pada taraf tertentu dapat mendorong performa.

Selaras dengan hal tersebut, Mujahidin dan Irmawati (2024) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun saat dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan-temuan ini memperkuat perspektif bahwa tuntutan tugas pada batas tertentu dapat berfungsi sebagai stimulus positif (*eustress*). Namun di sisi lain, beberapa kajian terdahulu justru menunjukkan hasil sebaliknya, Burlian, (2024) menemukan bahwa Stres Kerja justru menurunkan Kinerja Karyawan, dan hasil meta-analisis Nadzif & Yudiarso, (2021) juga menyimpulkan bahwa Stres Kerja cenderung berpengaruh negatif terhadap kinerja. Selanjutnya, Pada sisi *Work Engagement*, Rizki et al., (2025) menemukan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan kawasan industri. Keragaman

temuan penelitian-penelitian ini, ditambah minimnya kajian yang menggabungkan Stres Kerja dan *Work Engagement* secara simultan pada konteks manufaktur non-shift berintensitas lembur tinggi, menjadi celah penelitian yang berupaya dijawab melalui kajian ini.

Penelitian ini dirumuskan untuk menjawab tiga pertanyaan utama, yaitu apakah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, apakah *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta apakah kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. XYZ. Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan dua variabel psikologis organisasional tersebut secara serentak pada konteks industri manufaktur non-shift, sehingga diharapkan memberi sumbangan empiris bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor sejenis.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan lazim dipahami sebagai capaian kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya (Mangkunegara dalam Priyono & Santoso, 2023). Perspektif lain menekankan kinerja sebagai tingkat pencapaian individu dalam menuntaskan pekerjaan pada suatu jabatan tertentu (Robbins & Judge dalam Tarminah & Nusantara, 2024), sementara pandangan yang lebih luas turut memasukkan aspek kehadiran dan ketepatan waktu penyelesaian tugas sebagai bagian dari kinerja (Mathis & Jackson dalam Hidayatuloh & Pawenang, 2022). Merujuk pada berbagai perspektif tersebut, penelitian ini memaknai Kinerja Karyawan sebagai totalitas hasil kerja yang dapat diamati dan dinilai berdasarkan standar organisasi, yang diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab.

### **Stres Kerja**

Stres Kerja dipahami sebagai kondisi ketegangan yang mengganggu keseimbangan fisik dan mental sehingga memengaruhi cara berpikir dan emosi karyawan (Handoko dalam Supriyanto Agustinus & Nadiyah, 2022). Perspektif lain memandang stres sebagai kondisi dinamis ketika seseorang berhadapan dengan peluang, tuntutan, atau keterbatasan sumber daya yang hasilnya dianggap penting namun tidak pasti, sehingga stres tidak selalu berkonotasi negatif (Robbins & Judge dalam Tandilino et al., 2023). Dalam penelitian ini, Stres Kerja diukur melalui tiga bentuk tuntutan menurut Robbins & Judge (2017), yaitu tuntutan tugas (*task demands*) yang berkaitan dengan beban dan kondisi kerja, tuntutan peran (*role demands*) yang mencakup konflik, kelebihan, dan ketidakjelasan peran, serta tuntutan antarpribadi (*interpersonal demands*) yang bersumber dari relasi dengan rekan maupun atasan.

### **Work Engagement**

*Work Engagement* digambarkan sebagai keadaan pikiran positif yang berkaitan dengan pekerjaan, ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) yang bersifat berkelanjutan (Schaufeli & Bakker dalam Tian & Dai, 2020). Konsep ini juga dimaknai sebagai pencurahan diri secara utuh, baik fisik, kognitif, maupun emosional, ke dalam peran pekerjaan seseorang (Kahn dalam Kaimara et al., 2021). Merujuk pada *Utrecht Work Engagement Scale* yang dikembangkan Schaufeli & Bakker (2004) dan telah divalidasi ulang pada konteks Indonesia ((Shaleh et al., 2025), penelitian ini mengukur *Work Engagement* melalui tiga dimensi tersebut, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

### **Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Stres Kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami individu akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi perilaku kerja yang pada akhirnya berdampak pada Kinerja Karyawan. Menurut (Ermeila, 2025), ketidakmampuan mengelola stres secara efektif dapat mengurangi kapasitas kerja sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja yang dihasilkan. Namun, pada kondisi tertentu, stres kerja yang masih berada dalam batas kemampuan individu dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih fokus dan berupaya mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Stres Kerja diduga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.

*H<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.*

#### **Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan**

*Work Engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat *Work Engagement* tinggi cenderung lebih fokus, produktif, dan memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian (Prasetyani & Desiana, 2020) mengonfirmasi bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui peningkatan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, keterlibatan kerja yang tinggi membantu karyawan memiliki cadangan psikologis yang lebih baik sehingga mampu mengurangi risiko stres kerja dan mempertahankan kinerja yang optimal. Dengan demikian, *Work Engagement* diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.

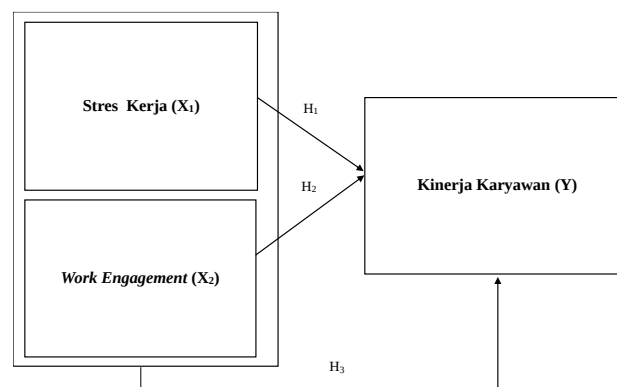
*H<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan.*

### **Pengaruh Stres Kerja dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya Stres Kerja dan *Work Engagement*. Stres Kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik berpotensi menurunkan kapasitas kerja dan memengaruhi hasil kerja karyawan. Sebaliknya, *Work Engagement* yang tinggi mampu meningkatkan efektivitas kerja serta membantu karyawan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, kombinasi antara Stres Kerja dan *Work Engagement* diduga memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan pada karyawan bagian produksi PT. XYZ.

*H<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja dan Work Engagement secara simultan terhadap Kinerja Karyawan*

Kerangka Berpikir dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Stres Kerja dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. XYZ. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik serta menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis statistik. Dengan pendekatan ini, pengaruh Stres Kerja dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dapat dianalisis baik secara parsial maupun simultan.

### **Jenis dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif asosiatif. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan kondisi Stres Kerja, *Work Engagement*, dan Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT. XYZ, sedangkan penelitian asosiatif bertujuan menguji pengaruh antara variabel independen, yaitu Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan *Work Engagement* (X<sub>2</sub>), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Data penelitian diperoleh melalui penyebaran

kuesioner kepada seluruh karyawan bagian produksi PT. XYZ yang berjumlah 32 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*total sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. XYZ, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan tabung kertas (*paper core*) Kabupaten Serang, Provinsi Banten, dengan rentang waktu pelaksanaan selama lima bulan, yaitu April sampai dengan Agustus 2026, mencakup tahap persiapan, pengumpulan data lapangan, pengolahan data, hingga penyusunan laporan.

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan bagian produksi PT. XYZ yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (*total sampling*), sehingga tidak diperlukan proses penarikan sampel lebih lanjut dan seluruh unit populasi terwakili dalam analisis.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan bagian produksi PT. XYZ sebagai responden penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel Stres Kerja, *Work Engagement*, dan Kinerja Karyawan. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan dokumen perusahaan yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. (Sugiyono, 2019).

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Kelayakan instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson (butir dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan ambang batas reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018). Sebelum pengujian hipotesis, data diperiksa melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji multikolinearitas melalui nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas melalui pola sebaran *scatterplot*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda, dilanjutkan uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Bagian hasil penelitian ini menyajikan temuan empiris dari pengolahan data kuesioner terhadap 32 karyawan bagian produksi PT. XYZ. Penyajian dilakukan secara bertahap, dimulai dari karakteristik responden, statistik deskriptif variabel, hasil uji instrumen, uji asumsi klasik, hingga hasil pengujian hipotesis.

### Data Penelitian

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

| Karakteristik      | Kategori    | Jumlah | Persentase |
|--------------------|-------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin      | Laki-laki   | 32     | 100%       |
| Usia               | 20–30 tahun | 22     | 68,7%      |
|                    | 31–40 tahun | 5      | 15,6%      |
|                    | > 40 tahun  | 5      | 15,6%      |
| Jabatan            | Supervisor  | 2      | 6,25%      |
|                    | Operator    | 20     | 62,50%     |
|                    | Helper      | 10     | 31,25%     |
| Lama Bekerja       | < 1 tahun   | 4      | 12,50%     |
|                    | 1–3 tahun   | 7      | 21,87%     |
|                    | 3–5 tahun   | 7      | 21,88%     |
|                    | > 5 tahun   | 14     | 43,75%     |
| Status Kepegawaian | PKWT        | 22     | 68,75%     |
|                    | PKWTT       | 10     | 31,25%     |

**Sumber:** Data primer diolah, 2026

Tabel 1 menunjukkan seluruh responden berjenis kelamin laki-laki, didominasi kelompok usia produktif 20-30 tahun, dengan komposisi jabatan yang paling banyak diisi oleh operator produksi. Mayoritas responden telah bekerja lebih dari lima tahun, namun status kepegawaian masih didominasi oleh karyawan kontrak (PKWT), mengindikasikan ketergantungan perusahaan pada tenaga kerja fleksibel di tengah fluktuasi permintaan produksi.

### Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| Variabel                  | Mean  | Median | Std. Deviasi | Min | Maks |
|---------------------------|-------|--------|--------------|-----|------|
| Stres Kerja ( $X_1$ )     | 34,78 | 34,00  | 5,332        | 24  | 48   |
| Work Engagement ( $X_2$ ) | 32,75 | 32,00  | 4,892        | 22  | 44   |

| Variabel             | Mean  | Median | Std. Deviasi | Min | Maks |
|----------------------|-------|--------|--------------|-----|------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 32,25 | 31,50  | 4,649        | 25  | 47   |

**Sumber:** Hasil olah data SPSS 26, 2026

Ketiga variabel menunjukkan sebaran skor yang mendekati kurva normal dengan variasi jawaban yang relatif moderat. Nilai rata-rata Stres Kerja yang berada pada kisaran menengah mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dirasakan karyawan belum berada pada taraf ekstrem, sementara skor *Work Engagement* yang juga berada pada level menengah memperkuat temuan awal bahwa keterikatan kerja karyawan belum terbentuk secara maksimal.

### Hasil Uji Validitas

Tabel 3 Ringkasan Hasil Uji Validitas

| Variabel                         | Indikator    | Rentang<br><i>r</i> -hitung | <i>r</i> -tabel | Keterangan |
|----------------------------------|--------------|-----------------------------|-----------------|------------|
| Stres Kerja ( $X_1$ )            | X1.1 – X1.10 | 0,446 – 0,707               | 0,349           | Valid      |
| <i>Work Engagement</i> ( $X_2$ ) | X2.1 – X2.10 | 0,368 – 0,758               | 0,349           | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)             | Y1 – Y10     | 0,474 – 0,755               | 0,349           | Valid      |

**Sumber:** Hasil olah data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), *Work Engagement* ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel (0,349). Pada variabel Stres Kerja, nilai *r* hitung berada pada rentang 0,446–0,707. Variabel *Work Engagement* memiliki nilai *r* hitung sebesar 0,368–0,758, sedangkan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *r* hitung sebesar 0,474–0,755. Dengan demikian, seluruh indikator pada ketiga variabel dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                         | Jumlah Butir | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------------------|--------------|------------------|------------|
| Stres Kerja ( $X_1$ )            | 10           | 0,770            | Reliabel   |
| <i>Work Engagement</i> ( $X_2$ ) | 10           | 0,825            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)             | 10           | 0,851            | Reliabel   |

**Sumber:** Hasil olah data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,770, variabel Stres Kerja sebesar 0,825, dan variabel *Work Engagement* sebesar 0,851. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data serta pengujian hipotesis.

## Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel                  | Tolerance | VIF   | Keterangan                      |
|---------------------------|-----------|-------|---------------------------------|
| Stres Kerja ( $X_1$ )     | 0,989     | 1,011 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Work Engagement ( $X_2$ ) | 0,989     | 1,011 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

**Sumber:** Hasil olah data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 6, variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) dan *Work Engagement* ( $X_2$ ) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,989 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,011. Nilai Tolerance yang melebihi 0,10 serta nilai VIF yang berada jauh di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R     | R Square ( $R^2$ ) | Adjusted R Square |
|-------|-------|--------------------|-------------------|
| 1     | 0,828 | 0,686              | 0,665             |

**Sumber:** Hasil olah data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,686 menunjukkan bahwa Stres Kerja dan *Work Engagement* mampu menjelaskan 68,6% variasi Kinerja Karyawan. Adapun 31,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,665 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, kemampuan model dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan tetap berada pada kategori yang baik.

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel                  | Koefisien Regresi (B) | Sig.  |
|---------------------------|-----------------------|-------|
| Konstanta                 | 32,249                | 0,000 |
| Stres Kerja ( $X_1$ )     | 0,636                 | 0,000 |
| Work Engagement ( $X_2$ ) | 0,549                 | 0,000 |

**Sumber:** Hasil olah data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,636, sedangkan variabel *Work Engagement* memiliki koefisien regresi sebesar 0,549. Kedua koefisien bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan Stres Kerja maupun *Work Engagement* cenderung diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

## Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 Hasil Uji t

| Variabel                  | t hitung | Sig.  | Keputusan               |
|---------------------------|----------|-------|-------------------------|
| Stres Kerja ( $X_1$ )     | 5,600    | 0,000 | H <sub>1</sub> diterima |
| Work Engagement ( $X_2$ ) | 4,473    | 0,000 | H <sub>2</sub> diterima |

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 8, variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 5,600 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H<sub>1</sub> diterima. Selanjutnya, variabel *Work Engagement* ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 4,473 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa *Work Engagement* juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H<sub>2</sub> diterima.

## Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)

| F hitung | Sig.  | Keputusan               |
|----------|-------|-------------------------|
| 31,713   | 0,000 | H <sub>3</sub> diterima |

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2026

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 31,713 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan *Work Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H<sub>3</sub> diterima, sehingga kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada Kinerja Karyawan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 5,600 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama diterima. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang dialami karyawan PT. XYZ belum berada pada tingkat yang bersifat destruktif, melainkan masih mampu mendorong peningkatan produktivitas. Situasi tersebut sesuai dengan konsep *eustress* yang dikemukakan Robbins dan Judge, yaitu tekanan kerja dalam batas tertentu dapat menjadi motivasi untuk bekerja lebih efektif. Karakteristik perusahaan yang tidak menerapkan sistem kerja shift, tetapi mengandalkan lembur secara konsisten, memungkinkan karyawan beradaptasi terhadap beban kerja yang relatif dapat diprediksi. Hasil penelitian ini mendukung temuan Mustikasari dan

Frianto (2023) serta Mujahidin dan Irmawati (2024), namun berbeda dengan Burlian (2024) dan Nadzif dan Yudiarto (2021) karena adanya perbedaan karakteristik lingkungan kerja.

## 2. Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4,473 dan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi tersebut selaras dengan teori Schaufeli dan Bakker yang menjelaskan bahwa semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan mampu meningkatkan efektivitas serta kualitas hasil kerja. Walaupun rata-rata tingkat *work engagement* karyawan PT. XYZ masih berada pada kategori sedang, variasi tingkat keterikatan antarpegawai tetap memberikan pengaruh nyata terhadap pencapaian kinerja. Karyawan yang memiliki antusiasme tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, fokus, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hasil ini juga memperkuat penelitian Prasetyani dan Desiana (2020) serta Rizki et al. (2025).

## 3. Pengaruh Simultan Stres Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan *work engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $F$  hitung sebesar 31,713 dan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,686 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 68,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan tekanan kerja dan peningkatan keterikatan kerja merupakan dua aspek yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung mampu mempertahankan produktivitas meskipun menghadapi tekanan kerja secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Burlian (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja dan *work engagement* secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. XYZ perlu menyeimbangkan pengendalian jam lembur dengan strategi peningkatan keterikatan kerja secara berkesinambungan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. XYZ, yang pada konteks kerja non-shift dengan intensitas lembur tinggi justru berperan sebagai *eustress* yang mendorong performa karyawan yang telah beradaptasi dengan beban kerjanya. *Work Engagement* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa penguatan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam bekerja tetap menjadi faktor penting meskipun keterikatan kerja karyawan belum terbentuk secara optimal.

Secara simultan, Stres Kerja dan *Work Engagement* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sekitar 68,6 persen, mengonfirmasi bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan perlu dikelola secara terintegrasi. Bagi PT. XYZ, temuan ini menyarankan pentingnya penetapan batas jam lembur yang wajar, pemantauan beban kerja secara berkala, serta penguatan keterikatan kerja melalui program penghargaan berkelanjutan dan jalur pengembangan karir yang jelas, khususnya bagi karyawan berstatus kontrak, agar produktivitas dapat terjaga secara berkelanjutan tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

## REFERENSI

- Burlian, I. A. (2024). Pengaruh *work engagement* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1222–1233. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.25>
- Ermeila, S., Mario, A., Yani, R. A., & Andaryani, S. (2025). Dampak kemampuan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kedamaian Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(4), 750–761.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayatuloh, M. S., & Pawenang, S. (2022). Kinerja karyawan ditinjau dari pengembangan sumber daya manusia, teknologi informasi, dan promosi jabatan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 103–110. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10783>
- Mujahidin, M. R. A. R., & Irmawati. (2024). Pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT Tirta Investama. *DEBE: Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1064–1085. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.533>
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 469–480.
- Nadzif, M. L., & Yudiarto, A. (2021). Studi meta-analisis: Hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43–52. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4549>
- Prasetyani, I. W., & Desiana, P. M. (2020). Mediasi *psychological capital* dan *work engagement* terhadap pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pegawai negeri sipil. *Publikauma: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA*, 10(2), 144–154.
- Priyono, R. T., & Santoso, B. (2023). *Literature review*: Akselerasi kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Jurnal EMT KITA*, 6, 801–810.
- Rizki, S., Pasaribu, E. S., & Prabowo, A. (2025). Optimalisasi kinerja karyawan pada kawasan industri di Sumatera Utara: Peran *work engagement* dan *employee experience* melalui *safety knowledge*. *Economics & Education Journal*, 7(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *UWES: Utrecht work engagement scale: Preliminary manual* (Version 1.1). Utrecht University.
- Shaleh, A. R., Hayat, B., & Samundra, A. (n.d.). Validating the Indonesian version of UWES-17: A Rasch model analysis of *work engagement*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto Agustinus, & Nadiyah. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Bagus*, 6, 610–619.
- Tandilino, E. V., Widada, D., & Sitania, F. D. (2023). Pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering (JIME)*, 5(1), 30–40.
- Tarminah, S., & Nusantara, U. D. (2024). Model kinerja karyawan: Analisa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *reward*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 166–185.
- Tian, X., & Dai, B. (2020). Developing a computerized adaptive test to assess stress in Chinese college students. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00007>