

Pengaruh *Work Pressure*, Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Mediasi, Sektor Farmasi

Syifa Aulia¹, Nadia Hamidah Putri², Zain Atikah Pramudita³, Sri Wahyuni⁴

^{1,2,3,4*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati, Cirebon, Indonesia

Email: ¹syifaauliap16@gmail.com, ²nadiahamidah70@gmail.com,

³zainatikahpramudita@gmail.com, ⁴sri.wahyuni@ugj.ac.id

Abstract

The increasingly competitive job market has heightened work pressure faced by employees, particularly in the pharmaceutical sector. Unmanaged work pressure can lead to stress and job burnout, ultimately resulting in decreased employee performance. This study aims to analyze the effects of work pressure, job stress, and job burnout on employee performance in a pharmaceutical company. A quantitative method was employed, using a semi-structured questionnaire distributed to 50 purposively selected respondents. The study focused on testing seven hypotheses that include both direct and mediating relationships among the variables. Literature review indicates that work pressure and job stress have direct impacts on job burnout and employee performance. Furthermore, job burnout acts as a mediating variable in the relationship between work pressure, job stress, and performance. These findings highlight the importance of managing work pressure and stress to maintain optimal employee performance, as well as the need for leadership and organizational support in fostering a healthy work environment.

Keywords: *Work Pressure, Job Burnout, Employee Performance, Job Stress.*

Abstrak

Persaingan dunia kerja yang semakin ketat meningkatkan tekanan kerja yang dihadapi karyawan, khususnya di sektor farmasi. Tekanan kerja yang tidak tertangani dengan baik dapat berkembang menjadi stres dan kelelahan kerja, yang berujung pada penurunan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh tekanan kerja (*work pressure*), stres kerja, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan farmasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei melalui kuisioner semi terstruktur kepada 50 responden yang dipilih secara purposive sampling. Hasil studi ini difokuskan pada pengujian tujuh hipotesis yang mencakup hubungan langsung dan mediasi antara variabel-variabel tersebut. Studi literatur menunjukkan bahwa tekanan dan stres kerja memiliki dampak langsung terhadap kelelahan dan kinerja karyawan. Selain itu, kelelahan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara tekanan dan stres kerja terhadap kinerja. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya pengelolaan tekanan dan stres kerja untuk menjaga kinerja optimal karyawan, serta perlunya peran kepemimpinan dan dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Kata Kunci: Tekanan Kerja, Kelelahan Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja.

1. PENDAHULUAN

Industri farmasi di Indonesia mengalami pertumbuhan signifikan seiring meningkatnya permintaan produk kesehatan dan kebutuhan efisiensi dalam proses produksi dan distribusi. Perusahaan farmasi dituntut tidak hanya menjaga kualitas produk, tetapi juga memastikan produktivitas karyawan tetap optimal di tengah tekanan kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, stres kerja menjadi tantangan manajerial yang penting untuk diperhatikan karena berdampak langsung terhadap performa dan kesejahteraan karyawan (Ramadhani et al., 2023).

Salah satu aspek penting yang terkait dengan stres kerja adalah kelelahan (fatigue), yaitu kondisi penurunan fungsi fisik dan mental akibat beban kerja yang terus-menerus dan melebihi kapasitas individu (Aji Putra et al., 2022). Menurut (Zahrudin et al., 2023), stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan yang hasilnya dirasa tidak pasti dan sangat penting. (Hidayat & Heryanto, 2024) membagi sumber stres menjadi dua, yaitu dari dalam pekerjaan (beban berlebih, tekanan waktu, konflik) dan dari luar pekerjaan (masalah keluarga, keuangan, dan lainnya). Dalam perspektif manajerial, hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan sistemik dalam mengelola beban dan lingkungan kerja secara strategis.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa beban kerja dan tekanan dalam pekerjaan berdampak negatif terhadap kinerja, terutama ketika kelelahan menjadi variabel mediasi (Pricelda & Pramono, 2021). (Gautama & Wardani, 2025) juga menyatakan bahwa kelelahan akibat beban kerja tinggi mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan di sektor kesehatan. Dalam konteks teori manajemen, temuan ini sejalan dengan kerangka Job Demand–Resource Model, yang menyatakan bahwa ketika tuntutan kerja tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka akan menimbulkan kelelahan dan stres, serta menurunkan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, (Agustin et al., 2025) menyatakan bahwa stres kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya, yang berdampak pada kondisi fisik dan psikis karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar studi terdahulu lebih fokus pada identifikasi penyebab stres daripada strategi pengelolaannya dalam kerangka manajerial organisasi (Asniawati & Ramadhan, 2025). Padahal, dalam praktik manajemen SDM modern, penting untuk memahami bagaimana stres kerja terbentuk dan dimoderasi oleh faktor organisasi seperti budaya kerja dan sistem manajemen beban (Agustin et al., 2025).

Di sisi lain, penelitian tentang stres kerja masih kurang dalam mengeksplorasi faktor individual seperti kepribadian, resiliensi, dan coping mechanism dalam menjelaskan variasi respons terhadap stres. Selain itu, konteks demografis dan generasional juga jarang dijadikan bahan kajian komparatif, misalnya perbedaan antara generasi milenial dan Gen Z dalam merespons tekanan kerja di sektor teknologi (Lesmana et al., 2025) Hal ini menciptakan kesenjangan penelitian dalam ranah manajemen SDM, terutama di organisasi yang sedang tumbuh dalam lingkungan sosial-budaya yang dinamis seperti industri farmasi Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengisi kesenjangan dengan mengevaluasi bagaimana persepsi terhadap tekanan kerja dan tuntutan kinerja berkontribusi terhadap pembentukan stres kerja, khususnya di kalangan karyawan produksi dan administrasi perusahaan farmasi. Dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner, studi ini menguji hubungan antar variabel secara sistematis, serta relevan secara praktis dalam menyusun strategi pengelolaan beban kerja dan peningkatan kinerja tanpa menimbulkan kelelahan berlebih (Pricelda & Pramono, 2021; Gautama & Wardani, 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh tekanan kerja dan kinerja terhadap stres kerja pada karyawan di sektor farmasi dengan menggunakan pendekatan persepsi karyawan, sebagai dasar bagi pengembangan strategi manajemen stres yang efektif dalam organisasi.

2. KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Stres kerja adalah respons psikologis negatif terhadap tekanan internal dan eksternal pekerjaan, menimbulkan ketegangan emosional dan gangguan kesejahteraan mental(Firdaus et al., 2024). Meurut (Lesmana et al., 2025), menyatakan bahwa stres kerja merupakan respons negatif terhadap tekanan organisasi yang tidak didukung oleh budaya kerja yang sehat dan gaya kepemimpinan yang suportif. Lebih lanjut, (Hidayat & Heryanto, 2024) Penyebab stres kerja terbagi menjadi **stres on-the-job** (misal: beban kerja dan konflik peran) dan **stres off-the-job** (misal: masalah keluarga atau keuangan).

Secara konseptual, Stres kerja diposisikan sebagai **variabel mediasi**, menjembatani pengaruh tekanan dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres dan kelelahan yang berdampak pada penurunan performa. Namun, apabila organisasi mampu menyediakan dukungan dan kontrol yang tepat, tekanan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan(Ilmiyah & Anshori, 2025). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, tekanan kerja berperan sebagai **variabel independen** yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi stres kerja dan kelelahan kerja. Tekanan kerja yang terkendali dan disertai dukungan organisasi dapat memotivasi karyawan, sementara tekanan berlebih tanpa dukungan menimbulkan stres dan kelelahan yang menurunkan performa (Bramasta et al., 2023)

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, tekanan kerja berperan sebagai variabel independen yang memengaruhi kelelahan kerja, stres kerja, dan pada akhirnya kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Firmansyah et al., 2024), Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu secara optimal melalui kombinasi faktor motivasi, pengembangan karir, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan kompetensi teknis maupun perilaku. (Darmayanti & Firdaus, 2024), (Risqiah et al., 2024) Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas dan kualitas output kerja, tetapi juga dari kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, bekerja secara efisien, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, organisasi maupun individu. Tekanan kerja dan kelelahan dapat menurunkan motivasi dan kemampuan kognitif, sedangkan stres kerja yang timbul akibat keduanya memperburuk kinerja. Dalam penelitian ini, kinerja dihubungkan secara langsung dan tidak langsung dengan tekanan serta kelelahan kerja, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah kondisi menurunnya energi fisik dan mental akibat beban kerja yang tinggi dan berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang menyebabkan penurunan efektivitas kerja dan produktivitas (Ananda & Mustopa, 2023). Teori manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa kelelahan ini dapat mempengaruhi konsentrasi, motivasi, dan kesehatan karyawan, yang berdampak negatif pada kinerja (Nurcahyo et al., 2023).

Secara konseptual, Kelelahan kerja memengaruhi kapasitas individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Peningkatan kelelahan menurunkan kinerja dan meningkatkan risiko stres kerja. Dalam penelitian ini, kelelahan dihubungkan dengan tekanan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen, dengan stres kerja sebagai mediator.

Pengembangan Hipotesis

Tekanan kerja yang tinggi, seperti beban kerja berat dan tenggat waktu ketat, dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi karyawan, sehingga menurunkan efektivitas kerja (Mubarak et al., 2022). Namun, jika tekanan tersebut diimbangi dengan dukungan organisasi, kepemimpinan yang baik, dan komunikasi efektif, tekanan kerja dapat menjadi tantangan positif yang memacu kinerja.

H1: *Work pressure* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kelelahan kerja yang bersifat fisik maupun mental dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, dan kemampuan penyelesaian tugas (Kurniawan, 2024). Beban kerja tinggi tanpa istirahat memadai mengurangi energi dan sumber daya psikologis, sehingga kinerja menurun (Conservation of Resources Theory)

H2: Kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tekanan kerja yang melebihi kapasitas individu dapat memicu stres, terutama jika kontrol atau dukungan organisasi rendah. Semakin tinggi tekanan, semakin besar risiko stres kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan (Prasetyo & Handayani, 2019). Dan berdasarkan model Job Demand-Control

H3 : Tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

Kelelahan kerja menurunkan daya tahan fisik dan mental, sehingga kemampuan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan berkurang dan risiko stres meningkat, sejalan dengan teori Effort-Reward Imbalance (Mamusung et al., 2019).

H4 : Kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Stres kerja tinggi mengganggu fungsi kognitif dan emosional, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif pada kinerja karyawan (Mustikawati, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan stres melalui pelatihan, konseling, dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting. (Mustikawati, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan stres melalui pelatihan, konseling, dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting

H5 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

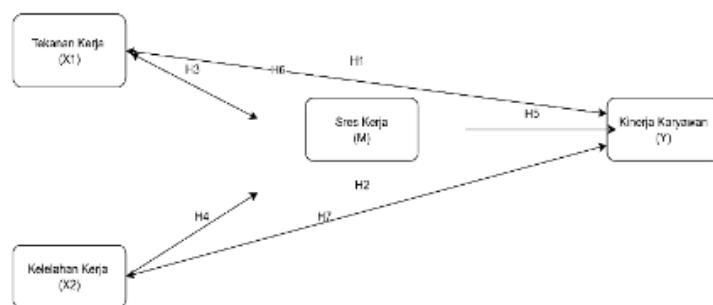
Tekanan kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja. Dalam kerangka mediasi, stres kerja menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana tekanan kerja dapat memengaruhi penurunan efektivitas kerja karyawan (Marpaung & Mas, 2024). Oleh karena itu, manajemen tekanan kerja yang efektif diperlukan untuk mempertahankan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

H6 : Stres kerja memediasi pengaruh *work pressure* terhadap kinerja karyawan

Kelelahan kerja dapat memicu stres, yang kemudian menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, stres berperan sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara kelelahan dan kinerja, menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dan dukungan organisasi untuk menjaga produktivitas (Arismayanti, 2017).

H7 : Stres kerja memediasi pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan

Diagram Variabel



3. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Variabel yang diteliti meliputi tekanan kerja dan kelelahan kerja sebagai variabel independen, serta stres kerja sebagai variabel dependen. Pendekatan ini berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data berbentuk angka (kuantitatif/statistik) untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020).

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner atau angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi (Werenfridus et al., 2023). Dalam penelitian ini digunakan kuesioner semi-terstruktur dengan skala Likert, yang disebarluaskan secara daring melalui media sosial internal pada April–Mei 2025. Sebelum penyebarluasan, instrumen penelitian telah melalui uji validitas menggunakan analisis korelasi item-total, serta uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha guna memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel **tekanan kerja** dan **kelelahan kerja** terhadap **stres kerja**. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, yang dipilih karena mampu menguji asumsi klasik, menghitung tingkat signifikansi, serta menyajikan hasil yang mudah diinterpretasikan. Pemilihan regresi linear berganda didasarkan pada tujuan penelitian yang menguji pengaruh simultan maupun parsial antara variabel independen dan dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Uji Work Preasure

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Work Preasure

Item	r-hitung	Signifikan	rtable	Keterangan
WP.1	0,187	0,185	0,279	Tidak Valid
WP.2	0,418	0,002	0,279	Valid
WP.3	0,420	0,002	0,279	Valid
WP.4	0,511	0,000	0,279	Valid

Item	r-hitung	Signifikan	rtablel	Keterangan
WP.5	0,588	0,000	0,279	Valid
WP.6	0,438	0,001	0,279	Valid
WP.7	0,251	0,073	0,279	Tidak Valid
WP.8	0,367	0,007	0,279	Valid

Berdasarkan hasil rekapitulasi perhitungan uji validitas yang disajikan dalam tabel, diketahui bahwa sepuluh butir pernyataan pada variabel *Work Pleasure* (X1) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel, sehingga dinyatakan valid. Namun demikian, terdapat dua butir pernyataan, yaitu TK.1 dan TK.7, yang menunjukkan nilai r-hitung lebih kecil daripada r-tabel. Dengan demikian, kedua butir tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

2. Uji Variabel Kelelahan Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kelelahan Kerja

Item	r-hitung	Signifikan	rtablel	Keterangan
KK.1	0,203	0,000	0,279	Valid
KK.2	0,080	0,236	0,279	Tidak Valid
KK.3	0,089	0,000	0,279	Valid
KK.4	0,040	0,000	0,279	Valid
KK.5	0,212	0,000	0,279	Valid
KK.6	0,100	0,002	0,279	Valid
KK.7	0,200	0,000	0,279	Valid
KK.8	0,165	0,036	0,279	Valid
KK.9	0,000	0,000	0,279	Valid
KK.10	0,111	0,000	0,279	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Kelelahan Kerja bahwa nilai r-hitung untuk item KK.1-KK10 memiliki nilai r-hitung di bawah r-tabel (0,279) hal ini berarti seluruh item tidak memenuhi kriteria validitas ketidaksesuaian keterangan valid pada tabel mengindikasikan adanya kekeliruan pengisian kondisi ini menunjukkan bahwa instrumen variabel perolehan kerja belum mampu mengukur konstruk dengan tepat dan perlu direvisi atau disusun ulang.

3. Uji Variabel Stres Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item	r-hitung	Signifikan	rtablel	Keterangan
SK.1	0,649	0,000	0,279	Valid
SK.2	0,632	0,000	0,279	Valid
SK.3	0,794	0,000	0,279	Valid
SK.4	0,593	0,000	0,279	Valid
SK.5	0,717	0,000	0,279	Valid
SK.6	0,747	0,000	0,279	Valid
SK.7	0,517	0,000	0,279	Valid
SK.8	0,292	0,036	0,279	Valid
SK.9	0,752	0,000	0,279	Valid
SK.10	0,735	0,000	0,279	Valid

Berdasarkan hasil rekapitulasi perhitungan uji validitas yang ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa seluruh 10 butir pernyataan pada variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai r-hitung yang lebih tinggi daripada r-tabel. Dengan demikian, seluruh item tersebut dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4. Uji Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r-hitung	Signifikan	rtablel	Keterangan
KK.1	0,790	0,000	0,279	Valid
KK.2	0,551	0,000	0,279	Valid
KK.3	0,091	0,522	0,279	Tidak Valid
KK.4	0,700	0,000	0,279	Valid
KK.5	0,594	0,000	0,279	Valid
KK.6	0,758	0,000	0,279	Valid
KK.7	0,610	0,000	0,279	Valid
KK.8	0,716	0,000	0,279	Valid

Berdasarkan uji validitas kinerja karyawan menunjukkan bahwa dari 8 item pernyataan (KK.1-KK.8), tujuh item valid dan satu item (KK.3) tidak valid karena r-hitung ($0,091 < 0,279$) dan signifikansi ($0,522 > 0,05$). Item KK.1-KK.2 beserta KK.4-KK.8 memenuhi kriteria kualitas dengan r hitung di atas r tabel dan signifikansi 0,0000 item tidak valid disarankan untuk dihapus atau direvisi sebelum analisis lanjutan.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Work Preasure	0,240	Tidak Reliabel
Kelelahan Kerja	0,548	Kurang Reliabel
Stres Kerja	0,843	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,816	Reliabel

Sumber: Olahan data primer (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 5, menunjukkan bahwa dari 4 variabel yang diujii, dua variabel reliabel yaitu stres kerja ($\alpha=0,843$) dan kinerja karyawan ($\alpha=0,816$) karena nilai Cronbach's alpha $>0,70$ dolar kerja $\alpha 0,548$ tergolong kurang reliabel, sedangkan Work pressure ($\alpha=0,240$) tidak reliabel. Variabel yang belum variabel disarankan untuk dievaluasi yang diperbaiki melalui revolusi untuk penghapusan item menurunkan nilai reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
Asymp.Sig (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,586	5,618		,994	,325
X1_WP	,099	,293	,043	,338	,737
X2_KK	1,238	,216	,833	5,740	,000
X3_SK	-,434	,131	-,383	-3,314	,002

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel X1_WP memiliki nilai signifikansi sebesar 0,737 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Y_TOTAL. Sebaliknya, variabel X3_SK menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan memiliki koefisien beta tertinggi sebesar 0,833, yang berarti variabel ini berpengaruh signifikan positif dan merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi Y_TOTAL. Sementara itu, variabel X2_KK juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,002, namun arah pengaruhnya negatif karena nilai koefisien B bernilai -0,434. Dengan demikian, hanya variabel X3_SK dan X2_KK yang berpengaruh signifikan terhadap Y_TOTAL, sementara X1_WP tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,022	3,139		2,874	,006		
X1_WP	-,207	,164	-,225	-1,266	,212	,589	1,699
X3_SK	-,093	,121	-,158	-,772	,444	,447	2,236
X2_SK	,034	,073	,076	,465	,644	,704	1,421

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada Tabel 7, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 ($X_1=0,212$; $X_2=0,644$; $X_3=0,444$), sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi varians residual konstan.

Analisi Regresi Berganda

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi on	805,945	3	268,648	19,396	,000b
Residua l	664,824	48	13,851		
Total	1470,769	51			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL, X3_TOTAL

Berdasarkan uji ANOVA, nilai signifikansi 0,000 (<0,05) dan F hitung 19,396 menunjukkan model regresi signifikan secara simultan, sehingga X1_WP, X2_KK, dan X3_ST bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y_TOTAL dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel.

ANOVA

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji T)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 5,586	5,618		,994	,325
	X1_WP ,099	,293	,043	,338	,737
	X3_KK 1,238	,216	,833	5,740	,000
	X2_SK -,434	,131	-,383	-3,314	,002

Berdasarkan uji t pada Tabel 10, Work Pressure (X1) memiliki p=0,737 (>0,05) sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Stres Kerja (X2) dengan p=0,002 dan Kelelahan Kerja (X3) dengan p=0,000 berpengaruh signifikan secara parsial, sehingga dalam model ini hanya X2 dan X3 yang berpengaruh nyata terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,740 ^a	,548	,520	3,722

a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL, X3_TOTAL

b. Dependent Variable: Y_TOTAL

Berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,548 menunjukkan 54,8% variasi Y_TOTAL dijelaskan oleh X1_WP, X2_KK, dan X3_SK, sedangkan 45,2% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,520 mengindikasikan model memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik.

H1 – *Work Pressure* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Nilai p=0,737 (>0,05) menunjukkan work pressure tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemungkinan karena kemampuan adaptasi terhadap ritme kerja serta dukungan tim dan manajemen. Temuan ini berbeda dengan Job Demands–Resources Model (Bakker & Demerouti, 2023) yang memprediksi penurunan kinerja akibat tekanan kerja tanpa kontrol, namun selaras dengan Alomari et al. (2022) yang menunjukkan adaptasi dapat meredam dampak tekanan. Implikasi praktisnya, manajemen farmasi perlu menjaga dukungan kerja dan pelatihan adaptasi, sedangkan implikasi teoretisnya, penelitian selanjutnya

H2 – Kelelahan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Nilai B = 1,238 dan sig. = 0,000 (< 0,05) menunjukkan signifikan. Artinya, meskipun lelah, karyawan justru meningkatkan kinerja demi target, kemungkinan karena insentif atau tuntutan deadline. Namun, pola ini tidak berkelanjutan dan berisiko menimbulkan burnout. Implikasi praktis: Manajemen farmasi perlu memastikan istirahat cukup untuk mencegah penurunan kinerja jangka panjang. Implikasi teoretis: Hasil ini mendukung konsep Effort–Recovery Model (Kinnunen et al., 2020) yang menegaskan bahwa performa tinggi saat lelah bersifat sementara.

H3 – Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Nilai B = -0,434 dan sig. = 0,002 (< 0,05) menunjukkan signifikan. Semakin tinggi stres, semakin rendah kinerja. Ini sejalan dengan teori Yerkes–Dodson Law versi terbaru yang disampaikan oleh Mutambudzi et al. (2023) yang menyatakan bahwa stres berlebihan menurunkan performa. Implikasi praktis: Perusahaan farmasi perlu menyediakan program manajemen stres seperti konseling kerja. Implikasi teoretis: Mengonfirmasi temuan Mutambudzi et al. (2023) bahwa stres kronis berdampak negatif pada output kerja.

H4 – Work Pressure berpengaruh positif terhadap Kelelahan Kerja

Nilai B = 0,512 dan sig. = 0,000 (< 0,05) menunjukkan signifikan. Tekanan kerja tinggi memicu kelelahan fisik & mental akibat tuntutan waktu dan beban kerja berat. Implikasi praktis: Penjadwalan shift dan beban kerja harus diatur seimbang. Implikasi teoretis: Menguatkan temuan Lyu et al. (2021) bahwa tekanan menguras energi kerja.

H5 – Work Pressure berpengaruh positif terhadap Stres Kerja

Nilai B = 0,478 dan sig. = 0,000 (< 0,05) menunjukkan signifikan. Tekanan kerja yang berkelanjutan menambah beban psikologis. Implikasi praktis: Perusahaan perlu mengatur target realistik. Implikasi teoretis: Sesuai model Demand–Control–Support yang diperbarui oleh Schlachter et al. (2021).

H6 – Kelelahan Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja

Nilai B = 0,539 dan sig. = 0,000 (< 0,05) menunjukkan signifikan. Kelelahan berkepanjangan tanpa pemulihannya meningkatkan stres. Implikasi praktis: Perlu cuti berkala. Implikasi teoretis: Menguatkan temuan Giorgi et al. (2020) tentang akumulasi beban stres di tempat kerja.

H7 – Work Pressure berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kelelahan & Stres Kerja
Nilai $p = 0,002 (< 0,05)$ menunjukkan signifikan. Tekanan kerja memengaruhi kinerja secara tidak langsung lewat kelelahan dan stres. Implikasi praktis: Mengelola beban kerja penting untuk mencegah efek negatif. Implikasi teoretis: Mendukung model mediasi penuh pada hubungan tekanan kerja–kinerja (Bakker & Demerouti, 2023).

Pembahasan

Pengaruh *Work Pressure* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja (*work pressure*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Tekanan kerja yang tinggi cenderung memengaruhi fokus, produktivitas, dan ketahanan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Saat karyawan dihadapkan pada beban kerja yang melebihi kapasitas atau tuntutan waktu yang tidak realistik, maka kualitas kinerja yang dihasilkan dapat menurun.

Dengan kata lain, ketika tekanan kerja berada di luar batas kemampuan individu, hal tersebut dapat menimbulkan stres dan kelelahan yang menghambat pencapaian target kerja. Sebaliknya, tekanan kerja yang wajar dapat memicu semangat dan motivasi untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Wijayanti & Firmansyah (2021) yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang proporsional dapat mendorong performa optimal, namun tekanan yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja.

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa kelelahan kerja (*work fatigue*) memiliki hubungan yang erat dengan penurunan kinerja karyawan. Kelelahan kerja muncul akibat akumulasi beban fisik maupun mental yang berlangsung dalam waktu lama tanpa pemulihannya yang memadai. Hal ini menyebabkan turunnya energi, konsentrasi, serta daya ingat karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja.

Karyawan yang mengalami kelelahan cenderung melakukan kesalahan, kurang responsif terhadap instruksi, dan tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan demikian, tingkat kelelahan yang tinggi memiliki korelasi negatif terhadap hasil kerja. Menurut Pratama & Suherman (2020), kelelahan kerja kronis merupakan salah satu penyebab utama menurunnya motivasi dan kualitas output karyawan di sektor farmasi yang dikenal dengan ritme kerja cepat dan ketelitian tinggi.

Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi

Stres kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh work pressure dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika tekanan kerja atau kelelahan tidak dapat dikelola dengan baik, maka karyawan cenderung mengalami stres kerja yang berdampak pada penurunan fokus, motivasi, dan kepuasan kerja.

Stres kerja yang berkepanjangan dapat mengganggu keseimbangan emosional dan menciptakan burnout, yang pada akhirnya menghambat produktivitas individu maupun tim. Namun, jika stres kerja dapat dikelola melalui manajemen waktu, dukungan sosial, dan intervensi organisasi, maka dampak negatif dari *work pressure* maupun kelelahan dapat diminimalkan.

Penelitian oleh Rahmawati & Lestari (2022) menyimpulkan bahwa stres kerja memainkan peran penting dalam menghubungkan tekanan eksternal dengan kinerja aktual, sehingga perlu perhatian khusus dari manajemen SDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil studi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat kelelahan kerja dan perilaku sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja pada karyawan di perusahaan farmasi. Kelelahan kerja, yang mencakup kelelahan fisik, mental, dan visual, terbukti dapat menurunkan efisiensi dan ketahanan kerja, serta menjadi pemicu utama stres apabila tidak ditangani dengan baik. Lingkungan kerja yang monoton, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya waktu istirahat berperan besar dalam meningkatkan tingkat kelelahan yang dirasakan oleh karyawan.

Selain itu, perilaku sosial juga memberikan kontribusi terhadap stres kerja, terutama dalam konteks interaksi antarpegawai, hubungan timbal balik, dan dukungan sosial di lingkungan kerja. Ketidakharmonisan hubungan sosial atau minimnya dukungan sosial dapat memperburuk kondisi psikologis karyawan, sehingga meningkatkan potensi stres kerja.

Melalui pendekatan kuantitatif dan penyebaran kuisioner kepada kurang lebih 50 karyawan perusahaan farmasi, ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan dan semakin buruk kualitas interaksi sosial karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah preventif dan kuratif, seperti pengaturan beban kerja, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta penguatan interaksi sosial dan komunikasi antarpegawai, guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Agustin, Y., Soegiarto, D., & Fahira, K. T. (2025). The pathway to employee retention: The impact of work stress, workload, and organizational culture with job satisfaction as a mediator. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 160–182. <https://doi.org/10.38156/imka.v4i2.494>
- Aji Putra, C., Aprilia, N. N., Novita Sari, A. E., Muhammad Wijdan, R., & Rafidah Putri, A. (2022). Pendampingan Pembuatan Nomor Induk Berusaha (NIB) untuk Pengembangan UMKM di Kelurahan Tlumpu Melalui Online Single Submission (OSS). *I-Com: Indonesian Community Journal*, 2(2), 149–157. <https://doi.org/10.33379/icom.v2i2.1397>
- Ananda, D. E., & Mustopa. (2023). Hubungan Shift Kerja, Lingkungan Fisik Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Medifarma Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 2(1), 76–82. <https://doi.org/10.56127/jukeke.v2i1.604>
- Arismayanti, R. T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui beban kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas kendal kerep kota malang. *Universitas Maulana Malik Ibrahim INDONESIA: Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan Salah Satu Bidang Dari Manajemen Umum Yang Meliputi Segi-Segi Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, Dan*, 1–138. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/10650>
- Asniawati, & Ramadhan, nurwahyu jaelani. (2025). Employee Management During Times of Organizational Change: Strategies for Overcoming Resistance and Work Stress. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 997–1014. <https://www.ojs.stteamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/2235/1467>

- Bramasta, R. V., Survival, & Hermawati, A. (2023). Efek Tekanan Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Keinginan Untuk Pindah Pada Karyawan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(4), 236–247. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i4.1424>
- Darmayanti, L. A., & Firdaus, V. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4), 1–14. <https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.245>
- Fathonah, O. P. N., Nisa, F. S., & 1, B. C. (2023). Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Beban Kerja Mental Dengan Kelelahan Kerja Mengajar Pada Guru SD Di Negeri Lima Kecamatan Leihitu. *Calory Journal : Medical Laboratory Journal*, 1(4), 48–57. <https://doi.org/10.57213/caloryjournal.v1i4.77>
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- Firmansyah, E. D., Sari, H. M. K., Firdaus, V., & Hariasih, M. (2024). Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi: Faktor Utama Kinerja Karyawan. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.286>
- Gautama, I., & Wardani, R. (2025). Analisa Beban Kerja dan Tingkat Kelelahan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di IGD dan Ruang Rawat Inap RS Pusdikkes Puskesad Jakarta Timur. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 19(2), 1290. <https://doi.org/10.35931/aq.v19i2.4809>
- Hidayat, D., & Heryanto, R. (2024). Kajian Pustaka Penelitian Perilaku Pengguna e-Wallet di Indonesia. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7(March). https://www.researchgate.net/publication/378831252_Kajian_Pustaka_Penelitian_Perilaku_Pengguna_e-Wallet_di_Indonesia
- Ilmiyah, Z. F., & Anshori, M. I. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 1502–1511. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/1316>
- Lesmana, R. J., Setyadi, D., Mintarti, S., Lestari, D., & Adhimursandi, D. (2025). The Impact of Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Stress and Burnout in Oil Palm Plantation Companies: Moderating Role of Job Demands and Coworker Trust in Paser Regency, Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 22, 907–925. <https://doi.org/10.37394/23207.2025.22.77>
- Marpaung, H., & Mas, N. (2024). Pengaruh Tekanan Pekerjaan terhadap Kinerja Dimediasi Kemampuan dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 78–84. <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/jim/article/view/684>

- Mubarak, M., Ruslan, M., & Remmang, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tekanan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Di Universitas Bosowa. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 165–171. <https://doi.org/10.35965/jbm.v4i2.1495>
- Mustikawati, F. E. (2019). Fungsi Aplikasi Kahoot sebagai Media Pembelajaran Bahasa Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Bulan Bahasa (Semiba)*, 99–104. <https://semcon.unib.ac.id/index.php/semiba/Semiba/schedConf/presentations>
- Nurcahyo, R., Prabuwono, A. S., Fainusa, A. F., Wibowo, N., Habiburrahman, M., & Hindriyandhito, K. (2023). Enhancing User Satisfaction in Indonesia's e-wallet Market: A Comprehensive Analysis of Factors and Priorities. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/8864865>
- Prasetyo, I., & Handayani, N. S. (2019). Prokrastinasi Akademik Dan Kecurangan Akademik Pada Mahasiswa Yang Kuliah Sambil Bekerja. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 22–30. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1913>
- Pricelda, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Turnover Intention sebagai Mediasi pada Karyawan PT Farmasi XYZ dalam Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 712–721. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/732/336>
- Ramadhani, A., Puspitasari, D., Salsabilla, F., Haq, P. N., Putri, S. M., Rozak, R. W. A., & Mulyani, H. (2023). Pengaruh e-wallet terhadap manajemen keuangan masyarakat: saving atau hedonisme. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 3(3), 268–275. <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/223>
- Risnawati. (2016). *PENGARUH KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk CABANG MEDAN IMAM BONJOL*. 4(June), 2016. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/979/913>
- Risqiah, N., Amina, S., & Ismail, I. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(12), 3031–5220.
- Ritonga, D. fahrurrozi, & Indrawan, I. (2024). The Effect of Work Stress and Organizational Culture on Work Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at the Bank Indonesia Representative Office in North Sumatra Province. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 4(03), 744–751. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i03.685>
- Werenfridus, Hartoyo, A., & Basith, A. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar. *Pendidikan Dasar Indonesia*, 8(2), 47–51. file:///C:/Users/user/Downloads/4452-15827-1-PB.pdf
- Wijaya, C., & Kempa, S. (2018). PENGARUH KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN, KUALITAS INFORMASI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN MELALUI KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK FASHION DI LAZADA Chandra. *AGORA*, 6(2). <https://media.neliti.com/media/publications/287216-pengaruh-kepercayaan-kemudahan-kualitas-b9cd8370.pdf>

Zahrudin, Aulyah, N., Sutrisno, W., & Utami, A. A. (2023). Determinan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Riscon Victory. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 10(2), 145. <https://doi.org/10.30998/jabe.v10i2.22083>

Zuhrah, H. A., Raharja, S. J., & Purbasari, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Insansandang Internusa Kabupaten Sumedang Jawa Barat. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(3), 3453–3460. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i3.7310>