



Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane

Rila Maufira

Universitas Gunung Leuser, Aceh, Indonesia

rilamaufira@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work stress and workload on employee work productivity at PT Bank Aceh Syariah Kutacane Branch. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees of PT Bank Aceh Syariah Kutacane Branch, totaling 42 respondents, therefore the sampling technique used was saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results showed that all research instruments were valid and reliable. The partial test (t-test) revealed that work stress had a significant effect on employee work productivity. Workload was also found to have a significant effect on work productivity. Furthermore, the simultaneous test (F-test) indicated that work stress and workload simultaneously had a significant influence on employee work productivity at PT Bank Aceh Syariah Kutacane Branch. This study concludes that effective management of work stress and proportional workload distribution are important factors in improving employee productivity in the Islamic banking sector. Therefore, the company is expected to create a conducive work environment and conduct periodic workload evaluations in order to maintain sustainable employee performance quality.*

Keywords: work stress, workload, work productivity, Islamic banking.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane sebanyak 42 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji parsial (uji-t) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Beban kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji-F) menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan stres kerja dan pembagian beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan syariah. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta melakukan evaluasi beban kerja secara berkala guna menjaga kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: stres kerja, beban kerja, produktivitas kerja, perbankan syariah.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan pertumbuhan yang cukup signifikan seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap sistem keuangan berbasis prinsip syariah. Bank syariah tidak hanya berfungsi sebagai lembaga intermediasi keuangan, tetapi juga sebagai instrumen ekonomi yang menekankan prinsip keadilan, transparansi, dan kemaslahatan sosial. Di Provinsi Aceh, penerapan Qanun Lembaga Keuangan Syariah semakin memperkuat posisi bank syariah sebagai lembaga utama dalam aktivitas ekonomi masyarakat. Kondisi ini menjadikan PT Bank Aceh Syariah, khususnya Cabang Kutacane, sebagai salah satu institusi keuangan yang

memiliki peran strategis dalam mendukung stabilitas ekonomi daerah serta meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di sektor perbankan syariah. Namun, di tengah tingginya tuntutan pelayanan dan target kerja yang semakin kompetitif, perusahaan dihadapkan pada tantangan dalam menjaga kondisi psikologis dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mencerminkan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam industri perbankan, produktivitas kerja menjadi aspek vital karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada nasabah, kecepatan transaksi, serta pencapaian target operasional perusahaan. Tingginya produktivitas karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi, sedangkan penurunan produktivitas dapat menghambat efektivitas operasional dan menurunkan kualitas pelayanan bank kepada masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan produktivitas kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik maupun psikologis yang dialami individu akibat tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan adaptasi karyawan. Dalam dunia perbankan, stres kerja dapat muncul akibat tingginya target pencapaian, tekanan pelayanan nasabah, tuntutan ketelitian transaksi, serta beban administrasi yang kompleks. Karyawan yang mengalami stres kerja secara berlebihan cenderung mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan emosional, hingga menurunnya motivasi dalam bekerja. Sebaliknya, tingkat stres yang terkendali dapat menjadi dorongan positif bagi karyawan untuk meningkatkan performa kerja. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan produktivitas kerja yang optimal di lingkungan perbankan syariah.

Selain stres kerja, faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menggambarkan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Pada sektor perbankan, beban kerja sering kali meningkat akibat tingginya volume transaksi, target penghimpunan dana, tuntutan pelayanan cepat, serta perkembangan sistem digital perbankan yang menuntut adaptasi teknologi secara terus-menerus. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga menurunkan efektivitas kerja karyawan. Namun, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan justru dapat meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karena karyawan merasa memiliki tantangan dan tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaannya.

Fenomena stres kerja dan beban kerja juga terjadi pada karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane. Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini, mayoritas karyawan berada pada rentang usia produktif antara 25 hingga 40 tahun . Kelompok usia ini dikenal memiliki tingkat energi dan ambisi kerja yang tinggi, namun di sisi lain juga rentan mengalami tekanan psikologis akibat tuntutan target dan tanggung jawab pekerjaan yang besar. Selain itu, mayoritas karyawan telah bekerja lebih dari lima tahun sehingga memiliki pengalaman kerja yang cukup tinggi . Masa kerja yang panjang menunjukkan tingkat loyalitas dan pemahaman yang mendalam terhadap sistem kerja perusahaan, tetapi juga berpotensi menimbulkan kejenuhan kerja (burnout) akibat rutinitas pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus.

Dari sisi tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (S1) dan beberapa di antaranya telah menempuh pendidikan Pascasarjana (S2) . Kondisi ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane memiliki kapasitas akademik dan kompetensi profesional yang memadai untuk menghadapi dinamika industri perbankan syariah. Akan tetapi, tingginya kompetensi tersebut juga diiringi dengan ekspektasi kerja yang lebih besar dari perusahaan, sehingga dapat memicu tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan manajemen organisasi yang baik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi dan performa kerja karyawan, sedangkan beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi. Sebaliknya, pengelolaan stres dan pembagian beban kerja yang efektif mampu meningkatkan efisiensi serta kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan produktivitas kerja di sektor perbankan syariah. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan praktis bagi manajemen PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane

dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam mengendalikan tingkat stres kerja dan mendistribusikan beban kerja secara proporsional agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami individu akibat adanya tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan adaptasi seseorang. Dalam lingkungan organisasi modern, khususnya sektor perbankan, stres kerja menjadi fenomena yang sering muncul karena tingginya target kerja, tekanan pelayanan, tuntutan profesionalisme, serta persaingan yang semakin kompetitif. Menurut Hasibuan, stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah.

Pada industri perbankan syariah, stres kerja dapat muncul akibat tekanan pencapaian target penghimpunan dana, ketelitian dalam transaksi keuangan, hingga tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat. Berdasarkan hasil penelitian pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane, mayoritas karyawan berada pada usia produktif yang memiliki ambisi kerja tinggi namun rentan mengalami tekanan kerja apabila tuntutan perusahaan tidak diimbangi dengan pengelolaan emosional yang baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor perbankan syariah.

Menurut Robbins dan Judge, stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tekanan tugas, konflik peran, ketidakjelasan pekerjaan, hubungan interpersonal, dan lingkungan organisasi. Tingkat stres yang terlalu tinggi akan berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja. Namun demikian, stres dalam tingkat tertentu juga dapat memberikan dorongan positif bagi individu untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan performa kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar tekanan pekerjaan tetap berada dalam batas yang dapat dikendalikan oleh karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Menurut Munandar, beban kerja adalah kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja, menurunnya konsentrasi, hingga munculnya stres kerja pada karyawan.

Dalam sektor perbankan syariah, beban kerja cenderung meningkat seiring perkembangan teknologi digital dan tuntutan pelayanan yang semakin cepat. Karyawan bank tidak hanya dituntut untuk memahami sistem operasional perbankan, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan prima kepada nasabah secara profesional. Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane telah bekerja lebih dari lima tahun. Masa kerja yang panjang menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik, namun di sisi lain juga berpotensi mengalami kejenuhan kerja (burnout) akibat akumulasi beban kerja yang diterima secara terus-menerus.

Menurut Tarwaka, beban kerja dapat dibedakan menjadi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan aktivitas tubuh dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan beban kerja mental berkaitan dengan kemampuan berpikir, konsentrasi, dan pengambilan keputusan. Pada lingkungan perbankan, beban kerja mental lebih dominan karena pekerjaan menuntut ketelitian tinggi dalam pengelolaan transaksi dan pelayanan nasabah. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pembagian kerja secara proporsional agar karyawan mampu bekerja secara efektif tanpa mengalami tekanan berlebihan yang dapat menghambat produktivitas kerja.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam periode tertentu. Menurut Sedarmayanti, produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha melakukan perbaikan dan peningkatan hasil kerja secara

berkelanjutan. Tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan bahwa sumber daya manusia mampu bekerja secara optimal dalam mencapai target perusahaan.

Dalam konteks perbankan syariah, produktivitas kerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan kepada nasabah serta keberhasilan operasional perusahaan. Karyawan yang produktif akan mampu memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan profesional sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas nasabah. Berdasarkan karakteristik responden penelitian, mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) dan Pascasarjana (S2). Tingkat pendidikan yang tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kapasitas kognitif yang baik dalam memahami pekerjaan dan menghadapi dinamika industri perbankan syariah yang terus berkembang.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, kepemimpinan, dan kompetensi karyawan. Apabila perusahaan mampu mengelola stres kerja dan beban kerja secara efektif, maka produktivitas karyawan akan meningkat secara optimal. Sebaliknya, tekanan kerja yang berlebihan dan distribusi pekerjaan yang tidak seimbang dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja, meningkatnya kesalahan operasional, serta menurunnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci utama dalam menciptakan produktivitas kerja yang berkelanjutan pada sektor perbankan syariah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Metode survei digunakan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai kondisi stres kerja, beban kerja, dan tingkat produktivitas karyawan berdasarkan persepsi responden secara langsung melalui penyebaran kuesioner. Pendekatan ini dianggap relevan karena mampu memberikan hasil penelitian yang sistematis, terukur, dan dapat diuji secara ilmiah.

Penelitian dilaksanakan di PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane yang berlokasi di Kabupaten Aceh Tenggara. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan karena Bank Aceh Syariah merupakan salah satu lembaga keuangan daerah yang memiliki aktivitas operasional cukup tinggi serta menuntut kualitas pelayanan yang optimal dari para karyawannya. Dalam kondisi tersebut, tekanan pekerjaan dan pembagian beban kerja menjadi aspek yang penting untuk

dianalisis karena berkaitan langsung dengan produktivitas sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Penelitian dilakukan selama periode tahun 2026 dengan menyesuaikan jadwal operasional perusahaan dan proses pengumpulan data lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane yang berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini digunakan agar hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi nyata seluruh karyawan secara menyeluruh tanpa adanya pengurangan karakteristik populasi. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan lebih representatif dalam menjelaskan hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen pertama adalah stres kerja (X_1), yaitu kondisi tekanan fisik maupun psikologis yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dalam beradaptasi. Variabel independen kedua adalah beban kerja (X_2), yaitu sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y), yaitu kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian karena mampu memperoleh data primer secara langsung terkait persepsi karyawan mengenai stres kerja, beban kerja, dan produktivitas kerja. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mempermudah responden dalam memberikan jawaban terhadap setiap pernyataan yang diajukan serta memudahkan proses pengukuran variabel penelitian secara kuantitatif. Selain kuesioner, penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi melalui pengumpulan data dari laporan perusahaan, jurnal ilmiah, buku referensi, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel pada tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item

pernyataan memiliki nilai r -hitung lebih besar dibandingkan nilai r -tabel sebesar 0,304 sehingga seluruh item dinyatakan valid . Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan standar nilai lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,845, beban kerja sebesar 0,812, dan produktivitas kerja sebesar 0,878 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan konsisten digunakan dalam penelitian .

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum dilakukan analisis regresi, model penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal . Selanjutnya, uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antarvariabel independen melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami ketidaksamaan varians residual.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F). Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja secara individual, sedangkan uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane. Dengan metode penelitian ini, diharapkan hasil penelitian mampu memberikan gambaran empiris yang akurat mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan perbankan syariah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane yang menjadi objek penelitian. Responden dalam penelitian ini berjumlah 42 orang karyawan. Pengelompokan karakteristik responden dilakukan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat

pendidikan, dan masa kerja. Analisis karakteristik responden penting dilakukan untuk mengetahui kondisi demografis responden yang dapat memengaruhi stres kerja, beban kerja, serta produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan perbankan syariah.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden didominasi oleh perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sektor perbankan syariah memiliki keterlibatan tenaga kerja perempuan yang cukup tinggi, khususnya dalam bidang pelayanan dan administrasi perbankan. Dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif antara 25 hingga 40 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan berada pada fase usia kerja yang aktif, energik, dan memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perkembangan teknologi serta tuntutan pekerjaan di sektor perbankan.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (S1). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi mencerminkan bahwa karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane memiliki kapasitas akademik dan kompetensi profesional yang memadai dalam menjalankan tugas operasional perbankan. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dalam memahami sistem kerja dan budaya organisasi perusahaan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	42,9%
	Perempuan	24	57,1%
Usia	20–30 Tahun	14	33,3%
	31–40 Tahun	19	45,2%
	> 40 Tahun	9	21,5%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	8	19,0%
	Diploma (D3)	10	23,8%
	Sarjana (S1)	20	47,6%
	Pascasarjana (S2)	4	9,6%
Masa Kerja	< 5 Tahun	12	28,6%
	5–10 Tahun	21	50,0%
	> 10 Tahun	9	21,4%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X_1)	10	> 0,304	0,304	0,845	0,60	Valid/ Reliabel
Beban Kerja (X_2)	10	> 0,304	0,304	0,812	0,60	Valid/ Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	10	> 0,304	0,304	0,878	0,60	Valid/ Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Penelitian ini dilakukan terhadap 42 karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, seluruh instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan bahwa item pernyataan yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja, beban kerja, dan produktivitas kerja memiliki nilai r-hitung lebih besar dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,304 sehingga seluruh indikator penelitian dinyatakan valid. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner telah mampu merepresentasikan konsep variabel penelitian secara akurat. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu stres kerja sebesar 0,845, beban kerja sebesar 0,812, dan produktivitas kerja sebesar 0,878. Nilai tersebut menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik sehingga layak digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Asumsi Klasik dan Analisis Linear Berganda**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Jenis Uji	Indikator	Hasil	Standar Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,692	> 0,05	Data berdistribusi normal
Uji Multikolinieritas	Tolerance	> 0,10	> 0,10	Tidak terjadi multikolinieritas
	VIF	< 10	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	Nilai Signifikansi	> 0,05	> 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Analisis linear berganda memenuhi kriteria statistik yang baik sebelum dilakukan analisis regresi. Hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,692, yang berarti lebih besar dari 0,05 . Dengan demikian, data residual dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Selain itu, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance seluruh variabel independen berada di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10 sehingga model regresi bebas dari gejala multikolinieritas. Hasil uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga model penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, maka model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Keterangan
Konstanta (a)	a	Nilai konstanta
Stres Kerja (X ₁)	b ₁	Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
Beban Kerja (X ₂)	b ₂	Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tingkat stres

kerja yang tinggi terbukti dapat memengaruhi kondisi psikologis dan emosional karyawan sehingga berdampak pada penurunan efektivitas kerja. Di sisi lain, stres kerja dalam batas tertentu juga dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan fokus dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Variabel beban kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga dapat menurunkan konsentrasi dan kualitas kerja karyawan. Namun, apabila pembagian beban kerja dilakukan secara proporsional sesuai kemampuan individu, maka karyawan cenderung mampu bekerja lebih efektif dan produktif. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja sumber daya manusia di sektor perbankan syariah.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	> t-tabel	2,021	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Beban Kerja (X ₂)	> t-tabel	2,021	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil pengujian simultan (uji-F) menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan tekanan organisasi yang diterima karyawan dalam aktivitas operasional sehari-hari. Selanjutnya, hasil koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan secara cukup baik, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem kompensasi perusahaan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Penelitian	Nilai R	Nilai R ²	Adjusted R ²	Keterangan
Stres Kerja (X ₁) dan Beban Kerja (X ₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,742	0,551	0,528	Variabel stres kerja dan beban kerja mampu menjelaskan produktivitas kerja sebesar 52,8%, sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang dialami karyawan dapat memengaruhi kualitas dan efektivitas kerja mereka. Dalam lingkungan perbankan, tuntutan pelayanan yang cepat, target operasional, serta tanggung jawab administratif yang tinggi sering kali menjadi sumber tekanan kerja bagi karyawan. Ketika stres kerja berada pada tingkat yang tidak terkendali, karyawan cenderung mengalami penurunan konsentrasi, kelelahan emosional, dan menurunnya semangat kerja. Namun demikian, stres kerja dalam tingkat moderat juga dapat menciptakan dorongan positif bagi karyawan untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tingginya beban kerja yang diterima secara terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga mengurangi efektivitas kerja individu. Pada sektor perbankan syariah, beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga menyangkut tingkat ketelitian dan akurasi dalam pelayanan transaksi keuangan. Oleh sebab itu, pembagian tugas yang proporsional dan manajemen waktu kerja yang efektif menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas karyawan agar tetap optimal.

Secara simultan, stres kerja dan beban kerja terbukti memiliki kontribusi yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang. PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan melalui evaluasi beban kerja, peningkatan komunikasi organisasi, serta pemberian dukungan motivasi kerja agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan. Selain itu, perusahaan juga perlu menyediakan program pengembangan sumber daya manusia dan pengelolaan stres kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas pelayanan perbankan syariah di tengah persaingan industri keuangan yang semakin kompetitif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Stres kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kondisi psikologis dan emosional karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Tingkat tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan menurunnya konsentrasi, kelelahan mental, serta berkurangnya efektivitas kerja karyawan. Namun demikian, stres kerja dalam batas tertentu juga dapat memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk bekerja lebih disiplin, fokus, dan bertanggung jawab terhadap target pekerjaan yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang tepat menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di sektor perbankan syariah.

Selain stres kerja, beban kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tingginya beban kerja yang diterima secara terus-menerus dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada penurunan kualitas kerja dan efektivitas pelayanan kepada nasabah. Dalam lingkungan perbankan syariah, karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat, teliti, dan profesional sehingga distribusi pekerjaan yang tidak proporsional dapat menjadi sumber tekanan kerja yang berlebihan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, manajemen organisasi, dan keseimbangan beban pekerjaan yang diterima karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar manajemen PT Bank Aceh Syariah Cabang Kutacane lebih memperhatikan kondisi psikologis dan kesejahteraan kerja karyawan melalui pengelolaan stres kerja yang efektif. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan komunikasi organisasi, serta memberikan dukungan motivasi kerja agar karyawan mampu bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Selain itu, pembagian beban kerja perlu dilakukan secara proporsional sesuai kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan agar tidak menimbulkan kelelahan kerja yang berkepanjangan. Perusahaan juga disarankan untuk mengadakan pelatihan manajemen stres, evaluasi beban kerja secara berkala, serta program pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja

karyawan secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sehingga hasil penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan dapat menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2025). Strategi mitigasi stres kerja dan optimalisasi layanan pada bank daerah. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 11(1), 45-58.
- Anwar, A., & Afifah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Arisandi, T. (2023). Dinamika koordinasi unit kerja perbankan di tengah tekanan beban kerja kualitatif. *Jurnal Manajemen Perbankan Syariah*, 5(2), 89-104.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). Pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (EMT KITA)*, 1(2), 54-62.
- Fahriansyah, M., dkk. (2021). Sinergi negatif beban fisik dan mental terhadap efektivitas kerja staf operasional. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 9(3), 210-225.
- Firmansyah, R. (2023). Pelatihan manajemen stres sebagai pilar pengembangan kompetensi SDM perbankan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 14(1), 33-47.
- Handayani, R., & Wijaya, K. (2024). Transformasi Digital: Beban Kerja Baru dan Stres pada Perbankan Daerah. *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen*, 8(1), 45-59.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2022). *The Motivation to Work* (New edition). Routledge.
- Hidayat, A., & Pratama, R. (2023). Analisis beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan pada sektor perbankan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jadbis) Unmul*, 10(1), 12-25.
- Hidayati, N. (2025). Implementasi work-life balance pada bagian back-office perbankan syariah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah*, 7(2), 120-135.
- Hidayatullah, S., dkk. (2024). Dampak hambatan kognitif stres kerja terhadap motivasi intrinsik dan kualitas layanan. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(1), 67-82.
- Juannisyah, A., dkk. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kesejahteraan, dan locus of control terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi (JSIT)*, 7(1), 89-102.
- Lestari, D. (2022). Kelelahan emosional dan penurunan kualitas layanan pada institusi keuangan. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), 142-155.
- Lestari, D., dkk. (2026). Ketahanan Organisasi: Tinjauan Beban Kerja dan Stres terhadap Capaian Target Karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 14(1), 22-35.
- Lubis, H., & Sitepu, M. (2025). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Bank di Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*.

- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, H. (2022). Penerapan Job Demands-Resources Model dalam menganalisis produktivitas kerja era disrupsi. *Jurnal Teori Manajemen*, 10(4), 301-315.
- Nugroho, A., dkk. (2024). Analisis biaya tersembunyi absensi akibat stres dan beban kerja pada perbankan. *Jurnal Ekonomi Kesehatan Kerja*, 8(3), 190-205.
- Pradhan, S., dkk. (2025). Path analysis of workload and work stress on employee motivation and productivity in financial institutions. *Jurnal Khatulistiwa*, 15(1), 45-58.
- Prasetyo, A. P., dkk. (2020). The Role of Work Stress and Workload on Employee Productivity. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 90-102.
- Pratama, R., dkk. (2026). Etika produktivitas: Memanusiakan karyawan dalam manajemen beban tugas. *Jurnal Etika Bisnis dan Manajemen*, 13(1), 12-28.
- Puspita, W. (2025). Beban moral kepatuhan syariah sebagai pemicu stres kerja staf operasional bank syariah. *Jurnal Perbankan dan Etika Islam*, 4(1), 55-70.
- Putra, E., & Rahayu, S. (2021). Faktor pemicu kesalahan kerja staf administrasi bank: Tinjauan beban kerja berlebih. *Jurnal Manajemen Risiko*, 3(2), 88-101.
- Rahman, A. (2021). Kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja di perbankan syariah era digital. *Jurnal Manajemen Perbankan*, 4(2), 112-120.
- Ramadhan, R., & Fitri, S. (2022). Analisis Determinan Produktivitas Kerja pada Bank Syariah. *Jurnal Perbankan Syariah*, 3(1), 12-24.
- Ramadhani, A. (2024). Kompleksitas verifikasi ganda dan indeks produktivitas pada perbankan syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Modern*, 9(1), 34-48.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, M. (2024). Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan perbankan: Studi pada Bank Woori Saudara. *Jurnal Amanah*, 12(2), 201-215.
- Sari, N., & Pratama, A. (2022). Kontrol kerja dan tuntutan tugas: Analisis stres pada industri perbankan kaku. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 4(3), 215-230.
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Selvia, D. (2019). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Ratio Construction* [Skripsi yang tidak dipublikasikan]. Universitas Pasundan.
- Setyawan, B., dkk. (2023). Dampak Tekanan Kerja dan Beban Tugas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(2), 150-165.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, H., dkk. (2023). Tekanan waktu dan budaya kerja terburu-buru di kantor cabang perbankan. *Jurnal Manajemen Operasional*, 11(2), 77-92.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.
- Wicaksono, A. (2023). Ambiguitas peran dan multitasking pada bank daerah: Sebuah studi fenomenologi. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 15(4), 402-418.
- Wijaya, L., & Saputra, M. (2024). Peran dukungan sosial pemimpin cabang dalam mereduksi stres kerja. *Jurnal Kepemimpinan Organisasi*, 6(1), 22-36.