Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (1) 2026, Page: 19950-19956

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Perekonomian Rakyat Duta Adiarta Medan

Donald Frensius Pasaribu[1], Rosnita Sababalat[2], Bryan Glen Sembiring[3], Sakli Rangkuti[4], M. Rivaldo[5]
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien Medan, Indonesia
Corresponding Author Email : donald@utnd.ac.id[1], sababalatrosnita3@gmail.com[2], glensembiringbryan@gmail.com[3], ezzaklikrangkuti@gmail.com[4], mrivaldo362@gmail.com[5]

Published: April 2026

ABSTRACT

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada sektor perbankan yang menuntut pelayanan cepat, akurat, dan berkualitas. Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Duta Adiarta Medan sebagai lembaga keuangan menghadapi berbagai tantangan operasional yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan, di antaranya beban kerja dan stres kerja. Beban kerja yang tidak seimbang serta stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Perekonomian Rakyat Duta Adiarta Medan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara mendalam fenomena yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, serta dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan. Data diperoleh melalui pengamatan dan penelaahan kondisi kerja karyawan, kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan hubungan antara variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, di mana beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan produktivitas akibat kelelahan fisik dan mental. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang ditandai dengan menurunnya semangat kerja, konsentrasi, serta kualitas dan kuantitas hasil kerja. Secara keseluruhan, beban kerja dan stres kerja saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja karyawan di Bank Perekonomian Rakyat Duta Adiarta Medan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional serta pengendalian stres kerja perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Keywords: Beban Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi perbankan yang dimana berperan dalam menentukan suatu keberhasilan pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Bank sebagai lembaga keuangan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan berkualitas kepada nasabah. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan oleh manajemen agar operasional pada bank dapat berjalan secara efektif dan efisien. Tingginya tingkat persaingan di industri perbankan, termasuk pada bank perekonomian rakyat (BPR), menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara optimal dalam berbagai kondisi kerja yang dinamis.

Dalam praktiknya, karyawan perbankan sering dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, baik dari segi kuantitas pekerjaan maupun kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Beban kerja yang diberikan bukan hanya mengenai kelebihan beban kerja, tetapi juga bisa mengenai terlalu rendah atau kurangannya pekerjaan yang dilakukan (Ananda & Suliantoro, 2022). Kondisi ini berpotensi memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis pada karyawan, sehingga dapat berdampak pada

penurunan produktivitas kerja. Beban kerja yang terus menurus meningkat tanpa adanya pengelolaan yang baik dapat menjadi salah satu penyebab utama munculnya masalah stres kerja di lingkungan perbankan.

Stres adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwanya seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa adanya solusi maka akan sangat berdampak pada kesehatan. Stres juga dapat ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dimana dialami oleh seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya. Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Stres kerja juga sebagai salah satu faktor yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja juga memegang peran penting, dikarenakan jika seorang karyawan memiliki tingkat stres yang tinggi pada pekerjaannya maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja yang menurun. Maka dari itu pimpinan perusahaan harus mampu mengelola stres dari tiap-tiap karyawannya, menyesuaikan beban pekerjaan, dan memberikan waktu untuk beristirahat untuk para karyawannya. Dalam sektor perbankan, stres kerja dapat muncul akibat sebuah tekanan target, tuntutan ketelitian tinggi, risiko kesalahan administrasi, serta tanggung jawab terhadap dana nasabah. Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak negatif terhadap pada sikap, motivasi, dan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung mengalami kelelahan, penurunan konsentrasi, serta berkurangnya semangat kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

Kunci keberhasilan perusahaan mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang optimal, seluruh proses bisnis perusahaan akan terlaksana sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Produktivitas dari suatu perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja karyawannya. Ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka tentunya pencapaian target dapat dicapai sesuai perencanaan awal, namun ketika karyawan merasa tidak nyaman bekerja maka target yang diharapkan pastinya hanya menjadi angan-angan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan sebuah perusahaan. Di tengah kompetisi dunia kerja yang semakin dinamis, muncul berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi performa individu dalam bekerja (Safitri et al, 2020). Produktivitas kerja karyawan juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tingkat produktivitas yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan dapat menurunkan kualitas pelayanan pada nasabah. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, termasuk beban kerja dan stres kerja dengan memahami hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan produktivitas kerja, perusahaan merumuskan kebijakan yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Penelitian ini dilakukan karena adanya beberapa hasil dari penelitian sebelumnya. Penelitian terkait beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Eka Darmasari (2022) didapatkan hasil bahwa pengaruh beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terkait beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Maulana, Lita dkk (2024) menyatakan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka produktivitas kerja cenderung menurun. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi efisiensi dan kinerja karyawan secara nyata. Sedangkan Penelitian terkait stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Amelia Eka Safitri (2020) dan Alini Gilang (2020) yang

menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasilnya stres kerja memiliki pengaruh sangat besar pada produktivitas kerja karyawan sebesar. Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut pada subyek-subyek diatas yang akan digabungkan menjadi suatu judul penelitan, namun dengan tempat yang berbeda, sehingga bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank perekonomian rakyat duta adirta medan.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Beban kerja dalam organisasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Menurut Vanchapo, (2020:1) "beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang mesti segera diselesaikan oleh pegawai dalam durasi waktu tertentu". Menurut Manuaba yang dikutip (Limnata & Silaswara, 2022) beban kerja yang dialokasikan kepada karyawan sesuai dan sesuai dengan kapabilitas serta batasan fisik dan kognitif mereka. Menurut Mahawati yang dikutip oleh (Christiandi & Hermawan, 2022) "Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada tenaga kerja, yang dapat mencakup tugas fisik dan mental dan dianggap sebagai tanggung jawab mereka". Beban kerja adalah faktor yang paling menentukan produktivitas kerja seseorang yang dapat dilihat dari standar kerja perusahaan dengan melihat jenis pekerjaannya (Mahawati et. al., 2021). Beban kerja yang diberikan bukan hanya mengenai kelebihan beban kerja, tetapi juga bisa mengenai terlalu rendah atau kurangannya pekerjaan yang dilakukan (Ananda & Suliantoro, 2022).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan sesuatu yang cukup menarik dikarenakan hal ini dapat berakibat buruk bagi penderitanya dan juga terhadap lingkungan di sekitarnya. Biasanya penyebab stres bisa dipicu oleh beban kerja dan juga lingkungan kerja karyawan, pada dasarnya stres terjadi karena terlalu beratnya beban pikiran seseorang serta adanya tekanan sehingga membuat kurang konsentrasi. Stres kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa terbebani oleh tuntutan yang ada di tempat kerja, yang dapat menimbulkan berbagai gejala. Beberapa di antaranya meliputi perubahan suasana hati, kecemasan, dan perasaan terisolasi, serta sulit tidur. Adapun indikator yang digunakan (Adelia et al., 2024); 1). Tuntutan tugas : Mengacu pada tanggung jawab atau pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam suatu organisasi maupu perushaan. 2). Tuntutan peran : Tuntutan peran terjadi ketika karyawan menghadapi konflik atau ketidak dalam peran pekerjaan. 3). Tuntutan antar pribadi : Tuntutan interpersonal mengacu pada tekanan yang timbul dari hubungan dengan orang lain di tempat kerja. 4). Struktur organisasi : Berkaitan dengan cara sebuah organisasi diatur, termasuk hierarki, alur komunikasi, dan prosedur kerja. Struktur yang terlalu kaku, birokrasi yang berlebihan, atau kurangnya fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. 5). Kepemimpinan : Memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan. Stres kerja juga merupakan suatu perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaanya (Santoso & Rijanti, 2022). Faktor utama dari stres kerja adalah beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan kerja seseorang (Zulkifli et. al., 2020).

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sutrisno yang dikutip (Ekonomi et al., 2021) " Produktivitas mengukur efisiensi produktif, membandingkan output dengan input, seringkali dibatasi oleh tenaga kerja. Output dievaluasi berdasarkan unit fisik, bentuk, dan nilainya". Produktivitas

(Kenny & Satrianto yang dikutip oleh (P. Karyawan et al., 2022) " Ukuran output karyawan relatif pada input yang dipergunakan dikenal sebagai produktivitas kerja". Menurut Kussriyanto dalam Sutrisno (2020:102), "produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran tenaga kerja disini sebagai pengguna sumber daya serta efisien dan efektif ". Produktivitas kerja sangat penting untuk operasi yang efisien dan, pada akhirnya, untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja adalah ukuran efisiensi suatu organisasi atau individu dalam mengubah sumber dayanya menjadi barang atau jasa yang nyata. (Aris dkk, 2023). Produktivitas kerja karyawan dapat berfungsi dengan baik apabila karyawan dapat bekerja secara maksimal (Sukardi, 2021). Menurut Siagian (dalam Budiwati & Shinuranti, 2021) produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memperoleh sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan penghasilan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, maka dari itu suatu produktivitas kerja pada karyawan dapat dikatakan tercapai apabila karyawan dapat melakukannya dengan maksimal diiringi juga dengan kinerja hingga dapat menghasilkan suatu produ kkerja yang maksimal. Adapun indikator Produktivitas Kerja yaitu (Sandi, 2025). 1). Kuantitas Kerja : Ini merujuk pada seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. 2). Kualitas Kerja : Aspek ini mengukur seberapa baik pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kerja mencakup ketepatan, ketelitian, dan keahlian dalam menyelesaikan tugas. 3). Ketepatan waktu : Hal ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau proyek yang diberikan dalam tenggat waktu yang ditentukan.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank perekonomian rakyat duta adirta medan ini sangat penting yang dimana pengelolaan beban kerja dan stres kerja yang efektif sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, kemampuan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sekaligus menjaga kualitas pelayanan kepada nasabah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena peelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyaawan yang dimana dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Perekonomian Rakyat Duta Adiarta Medan. Beban kerja yang sangat tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan serta waktu yang tersedia cenderung menimbulkan tekanan kerja dan meningkatkan tingkat stres kerja karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan konsentrasi, kelelahan fisik dan mental, serta menurunnya semangat kerja karyawan.

Stres kerja yang dialami karyawan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja, di mana karyawan yang mengalami stres kerja cenderung menunjukkan penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat dan upaya pengendalian stres kerja perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Duta Adiarta Medan, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan**.** Beban kerja yang dialami karyawan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus

diselesaikan, tetapi juga mencakup kompleksitas tugas, tingkat ketelitian yang tinggi, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu tertentu. Dalam lingkungan perbankan, karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat dan akurat karena berhubungan langsung dengan pelayanan nasabah dan pengelolaan dana. Hasil pengamatan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan produktivitas kerja karyawan**.** Karyawan yang menerima tugas dalam jumlah banyak dan harus diselesaikan dalam waktu singkat mengalami kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini menyebabkan menurunnya kemampuan karyawan dalam menjaga fokus, ketelitian, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Akibatnya, kualitas dan kuantitas hasil kerja menjadi tidak optimal. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat menjadi hambatan utama dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Sebaliknya, ketika beban kerja yang dirasakan lebih seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat. Karyawan dapat mampu menyelesaikan tugas dengan lebih terstruktur, menjaga kualitas pekerjaan, serta memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa beban kerja harus dikelola secara proporsional agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah sama-sama berpotensi menurunkan produktivitas kerja karena dapat menimbulkan kejenuhan, kelelahan, dan penurunan pada motivasi kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Selain beban kerja, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di BPR Duta Adiarta Medan. Stres kerja ini muncul sebagai respons terhadap tekanan pekerjaan yang dirasakan karyawan, seperti tuntutan target, tanggung jawab besar terhadap dana nasabah, risiko kesalahan administrasi, serta hubungan kerja dengan atasan maupun rekan kerja. Stres kerja yang dialami karyawan bersifat psikologis dan emosional, namun berdampak langsung pada perilaku dan kinerja kerja sehari-hari. Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menunjukkan penurunan semangat pada kerja, mudah merasa lelah, serta mengalami gangguan konsentrasi. Kondisi ini berdampak langsung pada menurunnya kualitas kerja, meningkatnya potensi kesalahan dalam pekerjaan, serta ketidaktepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas. Dalam jangka panjang, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan kerja (burnout), yang semakin memperburuk produktivitas kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan konsep stres kerja yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menimbulkan tekanan psikologis. Stres kerja tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan, karena produktivitas kerja yang menurun akan memengaruhi kualitas pelayanan kepada nasabah. Oleh karena itu, stres kerja dapat dikatakan sebagai faktor yang berperan besar dalam menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dan tidak terkelola dengan baik dapat menjadi pemicu utama munculnya stres kerja. Ketika karyawan merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, tekanan tersebut akan meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Dalam konteks BPR Duta Adiarta Medan, hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan produktivitas kerja terlihat jelas. Karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi cenderung mengalami stres kerja, yang kemudian berdampak pada menurunnya kemampuan mereka dalam menghasilkan output kerja yang optimal. Penurunan produktivitas ini tercermin dalam berkurangnya kualitas kerja, menurunnya kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan, serta ketidaktepatan waktu penyelesaian tugas.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja dan stres kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan pembagian tugas yang adil, penyesuaian beban kerja dengan kemampuan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menekan tingkat stres kerja. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, termotivasi, dan produktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pihak manajemen Bank Perekonomian Rakyat Duta Adiarta Medan. Pengelolaan beban kerja yang efektif dan upaya pengendalian stres kerja perlu menjadi prioritas dalam kebijakan sumber daya manusia. Manajemen disarankan untuk melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan komunikasi kerja yang baik antara atasan dan karyawan. Selain itu, pemberian dukungan psikologis dan peningkatan kesejahteraan kerja karyawan dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Perekonomian Rakyat Duta Adiarta Medan,* maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Perekonomian Rakyat Duta Adiarta Medan. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, maupun tekanan waktu penyelesaian, cenderung menimbulkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya konsentrasi, ketelitian, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, sehingga produktivitas kerja mengalami penurunan. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja.
2. Stres kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Perekonomian Rakyat Duta Adiarta Medan. Stres kerja yang dialami karyawan muncul akibat tekanan target kerja, tanggung jawab terhadap dana nasabah, tuntutan ketelitian tinggi, serta hubungan kerja di lingkungan organisasi. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik menyebabkan penurunan semangat kerja, gangguan konsentrasi, serta meningkatnya potensi kesalahan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.
3. Beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama saling berkaitan dan memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dan tidak terkelola dengan baik dapat menjadi pemicu utama meningkatnya stres kerja. Peningkatan stres kerja tersebut kemudian memperburuk penurunan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja dan pengendalian stres kerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan di Bank Perekonomian Rakyat Duta Adiarta Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi manajemen bank perekonomian rakyat duta adiarta medan
   Manajemen diharapkan dapat melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih terstruktur dan proporsional dengan mempertimbangkan kemampuan, kapasitas, serta kondisi fisik dan mental

karyawan. Pembagian tugas yang adil, penyesuaian target kerja yang realistis, serta pemberian waktu istirahat yang cukup perlu diperhatikan agar karyawan tidak mengalami kelelahan berlebihan. Selain itu, manajemen juga disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan, serta memberikan dukungan psikologis guna menekan tingkat stres kerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi karyawan
   Karyawan diharapkan dapat mengelola waktu dan pekerjaan dengan lebih baik, serta berusaha menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi pribadi. Karyawan juga disarankan untuk menyampaikan kendala atau beban kerja yang dirasakan kepada pihak manajemen agar dapat dicarikan solusi yang tepat. Dengan adanya komunikasi yang baik, diharapkan tingkat stres kerja dapat ditekan dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
   Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kuantitatif atau metode campuran (mixed methods) agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di sektor perbankan

DAFTAR PUSTAKA

Aknes, D. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Kemampuan Kerja , dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT . Surya Teknik Dinamika. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(1), 1–10.

Amelia Eka Safitri, A. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *4*(1), 216–226.

Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, *10*(4), 296–302.

Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, *1*(4), 1–13.

Indriati, I. H., & Aryandha, P. N. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman. *UBMJ (UPY BUSINESS AND MANAGEMENT JOURNAL)*, *05*(01), 28–37.

Ismartaya Ismartaya, Erni Yuningsih, M. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT . ABC. *JURNAL JEMPPER*, *2*(3), 64–89.

Khairuddin. (2022). Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Social Library Available*, *2*(1), 24–30.

Sari, T. N., Laia, I. V., & Ali, M. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Work-Life Balance, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Putra-Putri Jaya Sidoarjo. *Journal Social Society*, *6*(1), 129–139.

Syarifah, W., & Ferils, Muh, J. (2023). Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *25*(3), 546–557.