



Pengaruh *Mental Health* dan Beban Kerja Terhadap Stres Level Karyawan

Raden Triyanto Adhy Putra

Porgam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

*Email Korespodensi: radentriyantoap@gmail.com

Diterima: 26-07-2026 | Disetujui: 31-07-2026 | Diterbitkan: 02-08-2026

ABSTRACT

The Impact of Mental Health and Workload on Employee Stress Levels at PT Jeje Harapan Transindo. This study aims to understand how mental health and workload influence employee stress levels at PT Jeje Harapan Transindo, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative method using a survey. The researcher distributed questionnaires to 60 employees selected as the sample using a saturated sampling technique. The data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination, utilizing the SPSS program. The results indicate that mental health significantly influences employees' stress levels. Additionally, workload also has a significant impact on employees' stress levels. Simultaneously, mental health and workload have a significant impact on employees' stress levels at PT Jeje Harapan Transindo. This study indicates that good mental health can help reduce stress among employees, whereas a heavy workload can increase employees' stress levels. Therefore, the company is encouraged to create a healthy workplace by managing mental health and balancing workloads to reduce employees' stress levels.

Keywords: *Mental Health, Workload, Employee Stress Levels.*

ABSTRAK

Dampak mental health dan beban kerja terhadap stres level karyawan PT Jeje Harapan Transindo. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana mental health dan beban kerja mempengaruhi stres level karyawan PT Jeje Harapan Transindo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara survei. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 60

karyawan yang dipilih sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mental health sangat berpengaruh terhadap stres level karyawan. Selain itu, beban kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres level karyawan. Secara simultan, mental health dan beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap stres level karyawan di PT Jeje Harapan Transindo. Penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki mental health yang baik dapat membantu mengurangi stres pada karyawan, sedangkan beban kerja yang berat dapat membuat stres level karyawan meningkat. Karenanya, perusahaan diharapkan dapat menciptakan tempat kerja yang sehat dengan cara mengelola mental health dan mengatur beban kerja yang seimbang supaya bisa mengurangi stres level karyawan.

Katakunci: Mental Health, Beban Kerja, Stres Level Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Putra, R. T. A. (2026). Pengaruh Mental Health dan Beban Kerja Terhadap Stres Level Karyawan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 4140-4151. <https://doi.org/10.63822/d3dnsf21>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah para individu yang bekerja sebagai tenaga penggerak organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, dan mereka berfungsi sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Fika & Zohriah, 2024). Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya tergantung pada memiliki teknologi canggih atau modal yang banyak, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena sebagian besar masalah dalam mengelola organisasi berasal dari manusia dan faktor sosial, bukan hanya aspek fisik, teknis, atau ekonomi (Rahardjo, 2022). Oleh karena itu, dalam menghadapi pasar yang semakin kompetitif, perusahaan harus mampu mengelola dan mengembangkan potensi karyawan secara efektif agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan dan kompetitivitas organisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah kondisi psikologis karyawan, terutama mental health mereka. Mental Health adalah keadaan dimana seseorang mampu mengenali kemampuannya sendiri, dia bisa menghadapi tekanan kehidupan sehari-hari, bekerja secara produktif, dan berkontribusi positif terhadap lingkungannya (Putri et al., 2023). Mental health yang baik membantu karyawan bekerja lebih baik, mengatasi stres pekerjaan, dan menjaga kestabilan emosi saat melakukan tugas-tugasnya. Mental health yang buruk bisa menyebabkan stres yang lebih tinggi, motivasi kerja yang lebih rendah, dan memengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang juga mempengaruhi kondisi karyawan adalah beban kerja. Beban kerja sebagai kumpulan tugas-tugas yang harus dilakukan, usaha yang dikeluarkan, serta aktivitas atau pencapaian yang terjadi (Wahyono & Kurniawan, 2022). Ketika beban kerja terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan seseorang, hal itu bisa menciptakan tekanan kerja yang berlebihan, sehingga menyebabkan stres kerja dan menurunkan efektivitas kerja karyawan.

Stres kerja adalah salah satu masalah umum yang sering terjadi dalam lingkungan organisasi. “Stres kerja adalah situasi di mana seorang karyawan merasa tegang saat bekerja, yang berdampak pada proses kerja. Berpikir, emosi, dan kepribadian karyawan itu sendiri juga terpengaruh.” (Egarini & Prastiwi, 2022). Stres level yang tinggi dapat memengaruhi negatif kinerja kerja, kesehatan fisik dan mental, serta hubungan antar rekan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi stres level karyawan, seperti mental health dan beban kerja. Karyawan yang memiliki mental health yang baik biasanya lebih mampu menghadapi tekanan kerja, sedangkan beban kerja yang tidak seimbang dapat meningkatkan risiko stres kerja. Fenomena ini juga bisa terjadi di PT Jeje Harapan Transindo, di mana dinamika kerja yang tinggi dan kebutuhan operasional perusahaan dapat memengaruhi kondisi psikologis para karyawan. Berdasarkan pengamatan awal, terlihat bahwa beberapa karyawan mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi, yang kemungkinan dipengaruhi oleh peningkatan beban kerja dan kurangnya perhatian terhadap aspek mental health. Beban kerja yang tinggi, seperti memiliki banyak tugas yang harus selesai dalam waktu singkat dan tekanan untuk memenuhi tenggat waktu, membuat

Karyawan merasa stres di tempat kerja. Selain itu, waktu terbatas sering kali mendorong karyawan untuk bekerja lembur agar dapat menyelesaikan tugas mereka. Jika tidak dikelola dengan baik, situasi ini bisa menyebabkan rasa lelah dan meningkatkan tingkat stres para karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa menyebabkan stres pada karyawan meningkat dan produktivitas kerja menurun. Berdasarkan penjelasan tersebut, masih terdapat celah penelitian mengenai bagaimana mental health dan beban kerja mempengaruhi stres level karyawan, terutama di PT Jeje Harapan Transindo. Oleh karena itu,

penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dampak mental health dan beban kerja terhadap stres level karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan terkait pengelolaan mental health dan beban kerja karyawan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi mental health (X1) dan beban kerja (X2) mempengaruhi stres level karyawan (Y) di PT Jeje Harapan Transindo. Metode yang digunakan adalah survei, yaitu dengan mengumpulkan data melalui pemberian kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert. Penelitian ini bersifat cross-sectional, yang berarti data dikumpulkan pada satu waktu tertentu lalu dianalisis menggunakan teknik regresi linear ganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental dan beban kerja terhadap tingkat stres karyawan, dimulai dari identifikasi dan pemformulasian masalah, tinjauan pustaka dan hipotesis, menentukan variabel penelitian, hingga pengumpulan data. Data yang didapat kemudian dianalisis dengan cara uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, serta menguji hipotesis (dengan uji t dan uji F) agar bisa menghasilkan kesimpulan dan saran dari penelitian tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menetapkan validitas data studi, analisis korelasi Pearson dapat digunakan. Jika hasil keseluruhan analisis menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$, data dianggap valid. Selanjutnya, untuk mengonfirmasi validitas, nilai koefisien korelasi yang dihitung (Nilai r hitung) harus dibandingkan dengan r tabel. Untuk ukuran sampel (N) 60, derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $N-2$, yaitu $60-2 = 58$. Dengan uji hipotesis dua arah pada tingkat signifikansi 5% (karena arah hipotesis belum ditentukan), nilai t tabel untuk $df = 58$ adalah 0,2542. Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi setiap variabel penelitian, yaitu pengaruh kesehatan mental (X1), beban kerja (X2), dan tingkat stres karyawan (Y), dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil pengujian validitas data dapat diamati pada Tabel IV.7 hingga Tabel IV.8 berikut:

Tabel 1. Mental Health

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Mental health (X ₁)	X 1.1	0,745	0,2542	Valid
	X 1.2	0,745	0,2542	Valid
	X 1.3	0,456	0,2542	Valid
	X 1.4	0,548	0,2542	Valid
	X 1.5	0,665	0,2542	Valid
	X 1.6	0,616	0,2542	Valid

X 1.7	0,699	0,2542	Valid
X 1.8	0,682	0,2542	Valid
X 1.9	0,679	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Tabel 2. Beban Kerja

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban kerja (X ₂)	X2.1	0,355	0,2542	Valid
	X2.2	0,486	0,2542	Valid
	X2.3	0,685	0,2542	Valid
	X2.4	0,714	0,2542	Valid
	X2.5	0,573	0,2542	Valid
	X2.6	0,612	0,2542	Valid
	X2.7	0,742	0,2542	Valid
	X2.8	0,710	0,2542	Valid
	X2.9	0,552	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Tabel 3 Stres Level Karyawan

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Stres level karyawan (Y)	Y1.1	0,710	0,2542	Valid
	Y1.2	0,633	0,2542	Valid
	Y1.3	0,774	0,2542	Valid
	Y1.4	0,618	0,2542	Valid
	Y1.5	0,736	0,2542	Valid
	Y1.6	0,684	0,2542	Valid
	Y1.7	0,528	0,2542	Valid
	Y1.8	0,701	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Hasil pengujian validitas yang disajikan dalam Tabel 1 hingga Tabel 3 mengindikasikan bahwa seluruh item pertanyaan dalam variabel yang diuji telah dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai R hitung setiap item yang lebih besar dari T tabel sebesar 0,2542. Oleh karena itu, semua item pertanyaan tersebut telah memenuhi kriteria untuk diterima dan dapat digunakan sebagai instrumen yang sah dalam evaluasi data penelitian.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memverifikasi konsistensi dan keterpercayaan suatu instrumen penelitian. Prosedur ini diterapkan pada setiap gugus pertanyaan yang mewakili variabel tertentu. Perhitungan dilakukan menggunakan koefisien Cronbach Alpha melalui perangkat lunak SPSS versi 26. Jika nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan melebihi 0,60, instrumen tersebut dikategorikan sebagai reliabel, yang berarti dapat memberikan hasil yang konsisten. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Reabilitas Mental Health (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,831	9

Sumber: SPSS versi 26 untuk pengelolaan hasil

Berdasarkan Tabel 4, variabel mental health memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,831 yang berasal dari 9 item pertanyaan. Oleh karena nilai tersebut $> 0,60$, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kesehatan mental dinyatakan reliabel.

Tabel 5 Uji Reabilitas Beban Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,777	9

Sumber: SPSS versi 26 untuk pengelolaan hasil

Berdasarkan Tabel 5, variabel beban kerja memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,777 yang berasal dari 9 item pertanyaan. Oleh karena nilai tersebut $> 0,60$, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 6 Uji Reabilitas Stres Level Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,824	8

Sumber: SPSS versi 26 untuk pengelolaan hasil

Berdasarkan Tabel 6, variabel stres level karyawan memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,824 yang berasal dari 8 item pertanyaan. Oleh karena nilai tersebut $> 0,60$, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres level karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data yang dikumpulkan melalui kuesioner menunjukkan pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Sampel Tunggal. Metode ini diimplementasikan dengan memanfaatkan simulasi Monte Carlo melalui perangkat lunak SPSS versi 26. Pemilihan metode Monte Carlo didasarkan pada kemampuannya untuk meningkatkan presisi nilai signifikansi (p) melalui proses simulasi acak yang berulang. Jika nilai signifikansi p lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi secara normal.

Tabel 7 Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.75035775	
Most Extreme Differences	Absolute	.061	
	Positive	.049	
	Negative	-.061	
Test Statistic			.061
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.970 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.966
		Upper Bound	.975

Sumber: SPSS versi 26 untuk pengelolaan hasil

Berdasarkan Tabel 7, nilai signifikansi yang diperoleh dari Monte Carlo (2-tailed) adalah 0,970. Dikarenakan nilai signifikansi ini $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Untuk melakukan identifikasi ini, peneliti dapat memeriksa nilai Toleransi atau nilai Faktor Kenaikan Varians (VIF). Sebuah model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas apabila nilai toleransi $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 .

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

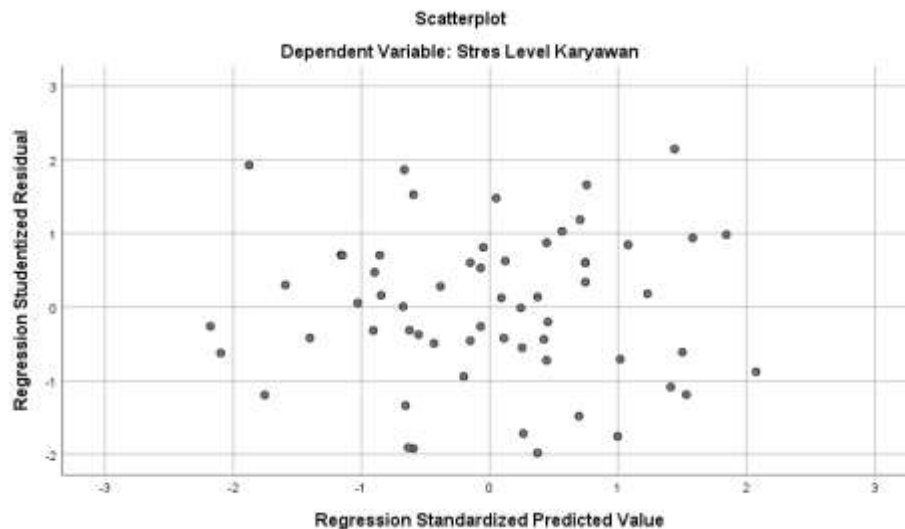
Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	13.938	4.505		3.094	.003	
	Mental Health	-.202	.108		-.190	1.875	.066 .948 1.055
	Beban Kerja	.641	.095		.683	6.729	.000 .948 1.055

Sumber: SPSS Versi 26 untuk pengelolaan hasil

Berdasarkan Tabel 8, analisis nilai toleransi menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai toleransi di bawah 10. Nilai toleransi yang teramati untuk variabel mental health dan beban kerja adalah 1,055. Temuan ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan tidak memperlihatkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat variasi yang berbeda pada residual pengamatan dalam suatu model regresi. Pada studi ini, identifikasi heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis pola pada scatterplot. Apabila penyebaran titik-titik data pada scatterplot tersebar secara acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y tanpa menunjukkan pola yang jelas, maka hal tersebut mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas.



Sumber: SPSS Versi 26 untuk pengolahan hasil

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Uji Parsial (Uji t)

Uji t diterapkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji t dilaksanakan dengan membandingkan tingkat signifikansi t terhadap nilai alfa yang telah ditentukan, yaitu 0,05.

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	13.938	4.505		3.094.003
	Mental Health	.202	.108		.2903.978.002
	Beban Kerja	.641	.095		.6836.729.000

Sumber: SPSS versi 26 untuk pengolahan hasil

Berdasarkan Tabel 9, hasil pengujian nilai t hitung untuk Mental health sangat berpengaruh terhadap stres level karyawan (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung melebihi nilai t tabel ($3,978 > 2,00247$) dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, yaitu 0,002. Untuk variabel Beban Kerja (X2) sangat berpengaruh

terhadap stres level karyawan, nilai t hitung juga lebih besar dari nilai t tabel ($6,729 > 2,00247$) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang juga berada di bawah 0,05. Hal ini berarti:

1. Variabel mental health (X1) memiliki hubungan parsial dengan stres level (Y), yang mengarah pada H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel beban kerja (X2) memiliki hubungan parsial dengan stres level (Y), yang mengarah pada H_0 ditolak dan H_2 diterima

Uji Simultan (Uji F)

Menguji hipotesis mengenai pengaruh gabungan variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi atau membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila nilai signifikansi (p -value) melebihi 0,05, atau jika F hitung lebih kecil daripada F tabel, maka hipotesis nol (H_0) dianggap diterima. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen secara kolektif tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	660.888	2	330.444	22.697	.000 ^b
1 Residual	829.846	57	14.559		
Total	1490.733	59			

Sumber: SPSS versi 26 untuk pengolahan hasil

Hasil uji F mengindikasikan bahwa nilai F hitung adalah 22,679, sementara nilai F tabel adalah 3,156. Selain itu, tingkat signifikansi yang terdeteksi adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Implikasi dari temuan ini adalah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Hal ini menegaskan adanya pengaruh yang substansial dari variabel kesehatan mental dan beban kerja terhadap tingkat stres karyawan, baik secara individual maupun bersamaan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial

Tabel 11 Hasil Mental Health Terhadap Stres Level Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.456	.442	5.067

a. Predictors: (Constant), Mental Health

Sumber: SPSS versi 26 untuk pengolahan hasil

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel di atas, nilai R -squared adalah 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan mental secara parsial menyumbang sebesar 45,6% terhadap tingkat stres karyawan. Sisa 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mental health memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres level karyawan.

Tabel 12 Hasil Beban Kerja Terhadap Stres Level Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.399	3.897

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: SPSS versi 26 untuk pengolahan hasil

Berdasarkan hasil data yang disajikan pada tabel di atas, nilai R-squared adalah 0,409. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial menyumbang sebesar 40,9% terhadap tingkat stres karyawan. Sisa 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres level karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²) Simultan

Koefisien Determinasi Simultan adalah sebuah indikator statistik yang mengukur sejauh mana kombinasi variabel independen secara kolektif mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen di dalam suatu model regresi.

Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.424	3.816

a. Predictors: (Constant), Mental Health, Beban Kerja

Sumber: SPSS versi 26 untuk pengolahan hasil

Berdasarkan Tabel 13, nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,443. Angka ini mengindikasikan bahwa 44,3% variasi pada tingkat stres karyawan dapat dijelaskan oleh faktor kesehatan mental dan beban kerja. Sementara itu, 55,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam analisis penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja dan kesehatan mental terhadap tingkat stres karyawan di PT Jeje Harapan Transindo menghasilkan beberapa kesimpulan:

1. Mental health karyawan PT Jeje Harapan Transindo secara parsial memengaruhi stres level mereka. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,978 > nilai t tabel sebesar 2,00247, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis Ha1 diterima.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres level karyawan PT Jeje Harapan Transindo. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 6,729 lebih besar dari nilai t tabel 2,00247, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis Ha2 diterima.

3. Mental health dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres level karyawan PT Jeje Harapan Transindo. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung 22,679 lebih besar daripada F tabel 3,156 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis Ha3 diterima. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,443, yang menunjukkan bahwa beban kerja dan mental health mampu menjelaskan pengaruh sebesar 44,3% terhadap stres level karyawan. Faktor lain di luar penelitian memengaruhi sisa 55,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, R. N., Anwar, A., Kuniawan, A. W., Haeruddin, M. I. M., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada updk pltd gunung malang balikpapan. *Manajemen Dan Bisnis*, 9(2).
- Apriyanti, D., & Jamaludin, J. (2025). PENGARUH KESEHATAN MENTAL DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA ADI PERKASA DIVISI CROCS CABANG SUMMARECON SERPONG. *Multidisciplinary Journal*, 2(3), 440–452.
- Arifin, Z., Mansyur, M. H., Abidin, J., & Mukhtar, U. (2022). Pendidikan dan Kesehatan Mental Bagi Remaja Dalam Perspektif Islam. *Abdi MOESTOPO*, 5(2), 188–194.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja* (Cetakan 1). Semarang University Press.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). CV. Pena Persada.
- Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 13(1), 137–145.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt Ni. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Pendidikan Siber Nusantara (JPSN)*, 2(4), 169–176.
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Educational Management*, 5(1), 248–257.
- Fitriana, C., Zebua, P., Suherry, K., & Halijah, S. (2022). Hubungan Tingkat Stress Dengan Siklus Menstruasi Pada Remaja : Studi Literature Relationship of Stress Level with Menstrual Cycle in Adolescents: Literature Study. *Scientific Periodical of Public Health and Coastal Health*, 4(2).
- Fristy, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . JNE Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 91–97.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Cetakan X). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, C., Oktaviana, E. christin, & Insani, C. K. (2024). PENTINGNYA KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI TEMPAT KERJA. *Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi*, 2(2), 199–208.
- Junaidah, J., Wardhani, U. C., & Muharni, S. (2023). HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES PERAWAT DI RS X KOTA BATAM. *Saintekes : Jurnal Sains, Teknologi Dan Kesehatan*, 2(2), 85–94.
- Junenda, M., Widyaningsih, T. W., & Rifqi, A. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Kesehatan Mental dengan Mengukur Persepsi Tingkat Stres Menggunakan Instrumen Perceived Stress Scale (PSS). *Sistemen Komputer & Kecerdasan Buatan (SISKOM-KB)*, 08(1).
- Kusumadewi, A. N., Putri, N. A. A., Darmayanti, P., Faradila, A., Daffa, T. E., & Nufus, M. N. (2025). Pengaruh Sumber Daya Manusia yang Terfokus pada Kesehatan Mental terhadap Kinerja

- Karyawan Swasta Di Wilayah Kota Surabaya. *Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 61–65.
- Pane, M. A., & Oktariani, O. (2023). Dampak Beban Kerja Terhadap Intensi Turn Over Pada Karyawan. *Rumpun Ilmu Kesehatan*, 3(1). Pasaribu, R., Khairani, F., Adelia, M., Putri, N. A., & Manurung, S. H. (2025).
- Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemena*, 2(3), 642–652.
- Permana, i M. H. arya D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI KOTA DENPASAR. *Emas*, 5(7).
- Pramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi keti). WIDYA GAMA PRESS. Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan Pe). Pascal Books.
- Putri, A., Maria, C., Syahrias, L., & Mustika, I. (2023). PENYULUHAN MENTAL HEALTH UPAYA UNTUK MENINGKATKAN KESEHATAN MENTAL REMAJA. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 154–161.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Riana, A., Nina, N., & Rindu, R. (2022). Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(50), 160–169.
- Simbolon, S., & Simamora, R. (2023). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PERGURUAN DR WAHIDIN SUDIROHUSODO MEDAN. *Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 19–37.
- Sugiyono, S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Sulaeman, I. N., Setiawan, P., Rumbia, W. J., Lasmita, Y., Sartika, D., Sandi, R. A., Isnaeni, A., & Saptaputra, S. K. (2024). KESEHATAN MENTAL DI TEMPAT KERJA. *Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 8(4), 1–18.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Ekonomi, Akutansi Dan Manajemen*, 1(4). Triptiwi, A. M. (2025). *Konsep Dasar Kesehatan Mental (Pengertian , Prinsip - Prinsip , Fungsi Mental Hygiene)*. *Jurnal Multidisiplin*, 2(2), 92–101.
- Wahyono, G. B., & Kurniawan, M. Y. (2022). PENGARUH PERILAKU INOVATIF, IKLIM KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BRI CABANG MOJOKERTO. *Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 8(1), 1–8.
- Waruwu, Y., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). Peran Strategis Kesehatan Mental Dalam Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu*, 01(03), 71–76.
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat . Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi , Sekretariat Direktorat Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan. *Pengabdian Masyarakat*, 3(7), 63–85.