



Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Pengaturan Diri dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kelelahan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pt Bpr Tri Darma Putri di Kabupaten Klungkung)

Ida Ayu Nila Dewi^{1*}, I Gusti Bagus Honor Satrya²

¹⁻²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

*Penulis Korespondensi: dayunila05@gmail.com

Abstract. *Employee performance is a critical determinant of organizational success. Increasing job demands, inadequate self-regulation, and work-related stress can influence employee performance and contribute to work fatigue. This study examines the effects of job demands, self-regulation, and work stress on employee performance, with work fatigue serving as a mediating variable at PT BPR Tri Darma Putri in Klungkung Regency. Grounded in the Job Demands–Resources (JD-R) framework, this quantitative study employed a saturation sampling technique involving 63 employees. Data were collected through surveys and analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results reveal that job demands and work stress have a positive and significant effect on employee performance, indicating that these factors may encourage employees to achieve higher performance under certain conditions. In contrast, self-regulation does not directly affect employee performance. Work fatigue plays a mediating role in several relationships: it partially mediates the effect of job demands on performance, fully mediates the effect of self-regulation on performance, and does not mediate the relationship between work stress and performance. These findings highlight the importance of effectively managing workload, stress, and fatigue to maintain and improve employee performance.*

Keywords: *Job Demands; Self-Regulation; Work Stress; Employee Performance; Work Fatigue.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Meningkatnya tuntutan pekerjaan, regulasi diri yang kurang memadai, dan stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan serta menimbulkan kelelahan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tuntutan pekerjaan, regulasi diri, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kelelahan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BPR Tri Darma Putri di Kabupaten Klungkung. Penelitian ini didasarkan pada kerangka Job Demands–Resources (JD-R) dan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 63 karyawan. Data dikumpulkan melalui survei dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja dalam kondisi tertentu. Sebaliknya, regulasi diri tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kelelahan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam beberapa hubungan, yaitu memediasi secara parsial pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kinerja, memediasi secara penuh pengaruh regulasi diri terhadap kinerja, serta tidak memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja, stres, dan kelelahan secara efektif untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kelelahan Kerja; Kinerja Karyawan; Regulasi Diri; Stres Kerja; Tuntutan Pekerjaan.

1. PENDAHULUAN

Evolusi tempat kerja pada era modern menuntut organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang stabil, produktif dan berorientasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Kusuma, 2021). De & Giri (2023) menyatakan bahwa dinamika kerja, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, dan kebutuhan akan tugas-tugas yang rumit, dapat menyebabkan stres psikologis, yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Karyawan yang menderita kelelahan sering mengalami penurunan motivasi, gangguan konsentrasi, dan kinerja yang suboptimal, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi

(Wardhana & Tejamaya, 2024).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi; oleh karena itu, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Kumaira *et al.*, 2024). Muslimat (2017) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, kinerja yang optimal menjadi indikator bahwa fungsi organisasi berjalan secara efektif. Karyawan yang mengalami tekanan kerja, termasuk tuntutan tugas yang tinggi, lingkungan yang keras, dan kelelahan, dapat mengurangi kemampuan mereka untuk memberikan kinerja optimal (Jurnal & Mea, 2022).

Teori *Job Demands–Resources (JD-R)*, yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti, menyatakan bahwa setiap pekerjaan memiliki dua karakteristik utama: tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*), yang bersama-sama memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2017). Putri Bachtiar *et al.* (2025) menyatakan bahwa pengaturan diri berfungsi sebagai sumber daya personal yang membantu karyawan mempertahankan ketahanan psikologis ketika menghadapi tekanan kerja. Stres kerja yang meningkat dapat menurunkan kinerja karyawan melalui proses penurunan motivasi dan kapasitas kerja (Cotos-gamarra *et al.*, 2023). Teori *JDR* menggambarkan bahwa kelelahan kerja memainkan peran mediasi yang menjelaskan hubungan antara tuntutan pekerjaan, pengaturan diri, dan stres kerja terhadap kinerja (Zeshan, 2022).

Tuntutan pekerjaan merujuk pada unsur-unsur pekerjaan yang memerlukan pengerahan fisik, mental, dan waktu yang substansial sepanjang proses pekerjaan (Broeck *et al.*, 2017). Muslimat (2017) menyatakan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan sering kali menghambat kinerja dengan karyawan mengalami beban berlebih yang menurunkan kondisi fisik dan kualitas penyelesaian tugas. Beban kerja yang terus meningkat dapat mengurangi konsentrasi dan akurasi sehingga pencapaian target kerja menjadi lebih sulit dicapai (Roll *et al.*, 2019). Lingga dkk. (2025) menyatakan bahwa ekspektasi pekerjaan yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pengaturan diri menunjukkan kapasitas karyawan untuk mengelola perilaku, emosi, dan konsentrasi dalam berbagai skenario kerja (Clinton *et al.*, 2020). Destro *et al.* (2018) menyatakan bahwa personel yang memiliki pengaturan diri yang tinggi mampu mempertahankan produktivitas bahkan dalam situasi tugas yang rumit atau menuntut. Otken *et al.* (2020) menyatakan bahwa kemampuan mengelola diri secara efektif memungkinkan karyawan menjaga ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kontrol diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengaturan diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui

stabilitas perilaku, fokus, serta disiplin kerja (Wirarpaja & Hariyanti, 2025).

Stres kerja terjadi ketika tuntutan profesional melebihi kemampuan individu untuk mengelola tekanan dan situasi tertentu (Pvs, 2018). Okeke *et al.* (2016) menyatakan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi sehingga berdampak pada penurunan kualitas dan kecepatan kerja. Felipe dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa stres emosional yang berkepanjangan dapat mengurangi motivasi dan menghambat kemampuan pengambilan keputusan dalam penyelesaian tugas. Stres kerja yang tidak dikelola dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan terkait efisiensi, produktivitas, dan pencapaian tujuan (Resita Putri & Rahyuda, 2019).

Penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang tidak konsisten tentang dampak tuntutan pekerjaan, pengaturan diri, dan stres terkait pekerjaan terhadap kinerja karyawan, dengan beberapa studi menunjukkan efek yang merugikan, sementara studi lain melaporkan hasil yang dapat diabaikan atau variasi berdasarkan lingkungan organisasi. Perbedaan data menunjukkan adanya variabel tambahan yang memengaruhi hubungan ini; oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kelelahan kerja sebagai variabel mediasi. Kelelahan kerja dapat menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan, pengaturan diri, dan stres kerja memengaruhi kinerja, karena kondisi kelelahan akibat tekanan kerja dapat menurunkan energi, konsentrasi, dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan stres kerja cenderung meningkatkan kelelahan kerja, sementara pengaturan diri berperan dalam mengurangi dampak kelelahan, sehingga kelelahan kerja menjadi faktor penting dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

PT BPR Tri Darma Putri adalah Bank Perkreditan Rakyat yang terletak di Jalan Diponegoro, Semarapura Kelod Kangin, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung, Bali, Indonesia (80761). PT BPR Tri Darma Putri berdiri sejak tanggal 11 November 1969 dan menjadi BPR tertua di Kabupaten Klungkung. Lembaga perbankan ini berdedikasi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi regional, khususnya dengan mendukung usaha mikro, kecil, dan menengah (Tri Darma Putri, 2025).

Pra-riset yang dilaksanakan dengan menggunakan metode observasi dan wawancara kepada 4 orang karyawan PT BPR Tri Darma Putri pada divisi dana, kredit, sekretaris personalia umum, kepatuhan dan manajemen risiko menggambarkan bahwa fenomena yang terobservasi mengandung indikasi adanya permasalahan tentang kinerja karyawan yang menurun akibat kelelahan kerja. Para karyawan mengalami penurunan kinerja akibat peningkatan beban kerja dan jam kerja yang melebihi waktu normal, sebagaimana disampaikan

oleh sebagian informan yang merasakan kondisi kelelahan fisik sehingga berdampak pada menurunnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Individu yang terlibat dalam aktivitas kerja tetap berupaya menyelesaikan tugas agar pekerjaan tidak menumpuk, namun penurunan energi dan stamina menyebabkan produktivitas kerja tidak dapat dipertahankan secara konsisten, terutama pada pekerjaan dengan durasi yang panjang.

Responden mengalami penurunan kemampuan mental dalam bekerja pada kemampuan fokus dan konsentrasi kerja, penurunan ini diungkapkan oleh beberapa responden yang menyatakan bahwa efektivitas kerja menurun ketika beban kerja meningkat dan mendekati tenggat waktu, meskipun pada awal jam kerja mereka masih mampu bekerja secara optimal. Kondisi tersebut menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, meningkatnya risiko kesalahan kerja, serta penurunan kualitas hasil pekerjaan, sehingga tekanan kerja yang tinggi berdampak secara langsung terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Beberapa personel menunjukkan penurunan kinerja secara keseluruhan di bawah tekanan kerja yang tinggi selama periode tertentu, seperti akhir bulan dan tenggat waktu target. Bantuan dari atasan dan kolega tetap dihargai oleh karyawan, namun stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus memengaruhi kemampuan mereka dalam menjaga performa kerja yang optimal. Individu dalam lingkungan kerja tersebut melakukan penyesuaian melalui istirahat tambahan, pembagian tugas, dan pengaturan ritme kerja agar pekerjaan tetap dapat diselesaikan, dengan demikian kondisi ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan jika tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, peneliti menyimpulkan perlunya dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Pengaturan Diri dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT BPR Tri Darma Putri Di Kabupaten Klungkung)”.

2. KAJIAN TEORITIS

Tinjauan literatur ini mengkaji Teori *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Tuntutan tempat kerja yang tinggi, termasuk beban kerja, kendala waktu, dan kerumitan tugas, dapat menyebabkan stres dan kelelahan, terutama jika tidak diimbangi oleh sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti; Bakker & Evangelia, 2017). Sebaliknya, sumber daya seperti dukungan organisasi dan kemampuan *pengaturan diri* dapat membantu individu mengelola

tekanan kerja sehingga tetap produktif (Mai & Kim, 2022; Jumaidah & Nasution, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang dihasilkan oleh staf, meliputi kualitas dan kuantitas, terkait dengan tugas-tugas yang telah ditentukan (Fatmala dkk., 2025). Kinerja dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja, di mana ekspektasi pekerjaan yang tinggi dan stres kerja dapat menurunkan kinerja dengan mengganggu fokus, motivasi, dan produktivitas (Taris *et al.*, 2017; Okeke *et al.*, 2016). Sebaliknya, mereka yang memiliki keterampilan manajemen diri yang kuat umumnya menunjukkan peningkatan kinerja karena kemampuan mereka untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi (Mauno *et al.*, 2020; Oriarewo *et al.*, 2018).

Tuntutan Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan (Khalid *et al.*, 2024; Khurshid *et al.*, 2023). Tuntutan pekerjaan mencakup beban fisik maupun psikologis yang menuntut individu untuk mengerahkan upaya dan kemampuan ekstra dalam menyelesaikannya (Scholze & Hecker 2024). Tuntutan pekerjaan mencakup berbagai tugas yang harus dilaksanakan secara bersamaan dalam jangka waktu yang terbatas, yang berpotensi menimbulkan stres pada individu (Ningrat & Mulyana (2022). Individu yang mengalami tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menyebabkan kondisi di mana individu merasa terbebani atas tugas yang diberikan kepadanya (Ansori & Martiana, 2017).

Pengaturan Diri

Pengaturan diri berperan sebagai kemampuan individu dalam mengelola emosi, waktu, dan tujuan kerja sehingga mampu mengurangi tekanan (Yahyagil & İkieir 2020). Kontrol dalam pekerjaan memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pendekatan kerja dengan situasi yang dihadapi, sehingga mampu mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas (Moreno-Pimentel *et al.* 2019). Strategi pengaturan diri adaptif memungkinkan individu untuk mengelola emosi dan menghadapi stres dengan lebih tenang melalui metode seperti *Reappraisal Kognitif*, yang membantu melihat situasi dari perspektif yang lebih positif. (Yunus & Chaudhary 2023).

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang diakibatkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu (Arhin *et al.*, 2022; Srivastava *et al.*, 2025). Karyawan yang menghadapi tekanan peran dan ketidakjelasan tugas sering mengalami stres kerja karena tuntutan tersebut mengganggu kestabilan emosional (Bano & Kumar Jha 2018). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan beban kerja tinggi dan

ritme kerja cepat cenderung merasakan stres kerja yang menguras kemampuan adaptasi mental (Wendsche *et al.*, 2021).

Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja muncul akibat paparan tuntutan pekerjaan yang tinggi secara terus-menerus dan ditandai dengan kelelahan emosional, fisik, serta penurunan motivasi (Cavanaugh *et al.*, 2020; Watterson *et al.*, 2023). Kondisi ini secara langsung berdampak negatif terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan keterlibatan karyawan (Safavi *et al.*, 2021; Haruna, 2023). Dengan demikian, *kelelahan kerja* menjelaskan bagaimana tuntutan pekerjaan, pengaturan diri, dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh antar Variabel

Tuntutan pekerjaan yang berlebih memicu stres dan kelelahan, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Indrawan *et al.*, 2022). Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan dengan beban tugas berlebih membuat kesulitan menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Kim *et al.*, 2024). Beban kerja yang berlebihan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan, karena karyawan yang kelelahan cenderung membuat kesalahan dan menurunkan kualitas output (Pena Ponce *et al.*, 2022). H1: Tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaturan diri sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan pengaturan diri yang kuat dapat meningkatkan efisiensi dan hasil kerja, serta menyesuaikan strategi kerja sebagai reaksi terhadap umpan balik negatif (Susanty *et al.*, 2019; Chang *et al.*, 2024). Lebih jauh lagi, pengaturan diri memberikan pengaruh yang bermanfaat dan substansial terhadap kinerja dengan memungkinkan individu untuk secara mahir mengendalikan fokus, tujuan, dan sumber daya kognitif mereka (Hidayanti *et al.*, 2025). H2: Pengaturan diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja berdampak buruk pada kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja, karena karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental serta kesulitan mempertahankan konsentrasi (Hasibuan, 2023; Nur'aini & Fauziah, 2024). Stres kerja juga menurunkan motivasi dan komitmen karyawan yang berdampak langsung pada rendahnya performa pekerjaan (Daniel, 2019). H3: Stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja, sehingga mengurangi efektivitas karyawan. Karyawan yang mengalami kelelahan cenderung kehilangan fokus, energi, dan kemampuan mempertahankan kualitas kerja (Lee & Jo, 2023; Schaufeli &

Bakker, 2024). Selain itu, kelelahan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan tuntutan pekerjaan dengan kinerja, di mana tekanan kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan produktivitas (Jiandong *et al.*, 2022). H4: Kelelahan kerja memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Pengaturan diri berperan penting dalam menekan kelelahan kerja dan menjaga kinerja karyawan. Individu dengan kemampuan pengaturan diri yang tinggi mampu mengontrol emosi dan mengelola tuntutan pekerjaan sehingga kelelahan dapat diminimalkan dan kinerja tetap optimal (Wehrt *et al.*, 2022; Haider & Campus, 2018). Selain itu, pengaturan diri juga berfungsi sebagai sumber daya pribadi yang menghambat munculnya kelelahan kerja serta membuat hubungan antara tekanan pekerjaan dan kinerja menjadi lebih adaptif (Salahuddin *et al.*, 2025). H5: Kelelahan kerja memediasi pengaruh pengaturan diri terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja (*job burnout*), yang berdampak buruk pada kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi menyebabkan kelelahan emosional dan berkurangnya energi fisik dan psikologis, yang mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja (Conceicao & Palma-Moreira, 2025; Barpanda & Saraswathy, 2023). Selain itu, kelelahan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja, di mana stres yang berlebihan menyebabkan penurunan kinerja (Shakil & Ahmed Butt, 2023). H6: Kelelahan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausalitas untuk meneliti hubungan dan dampak antar variabel, yaitu tuntutan pekerjaan, pengaturan diri, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kelelahan kerja sebagai variabel mediasi (Sugiyono, 2023). Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT BPR Tri Darma Putri di Bali, yang mencakup semua faktor yang dianalisis. Studi ini mencakup variabel eksogen (tuntutan pekerjaan, pengaturan diri, stres kerja), variabel endogen (kinerja karyawan), dan variabel mediasi (kelelahan kerja).

Populasi penelitian berjumlah 63 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Data tersebut terdiri dari informasi kuantitatif dan kualitatif yang bersumber dari sumber primer (kuesioner dan wawancara) dan sumber sekunder (dokumen dan literatur). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan survei menggunakan kuesioner skala Likert dengan rentang skor 1 - 5. Instrumen penelitian telah divalidasi dan diuji keandalannya, dengan semua item dianggap valid ($r > 0,3$) dan reliabel ($Cronbach's Alpha > 0,6$), sehingga sesuai untuk aplikasi penelitian.

Metodologi analisis data yang digunakan mencakup analisis statistik deskriptif dan inferensial melalui teknik *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan program SmartPLS. Pendekatan ini mencakup pembangunan *outer model* dan *inner model*, evaluasi validitas dan reliabilitas, serta pengujian hipotesis menggunakan t-statistik dan *indirect effect*. Selain itu, dilakukan uji mediasi untuk mengetahui peran kelelahan kerja dalam hubungan antar variabel, apakah sebagai mediasi penuh atau parsial, sehingga dapat menjelaskan hubungan struktural dalam model penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Tri Darma Putri didirikan pada 11 November 1969 di Semarang, Kabupaten Klungkung, berdasarkan Akta Notaris oleh Amir Syarifudin dengan nama awal MAI Bank Pasar Tri Darma Putri. Bank ini didirikan oleh Ni Made Willi BA., I Made Deg, I Made Sukadana, dan I Ketut Sugiarta dengan tujuan memberikan layanan keuangan kepada masyarakat. Izin usaha sebagai Bank Pasar diperoleh pada tahun 1972, dengan lokasi awal di Stanplat Bus Klungkung, kemudian pada tahun 1975 dipindahkan ke Jalan Diponegoro, Semarang Kelod Kangin yang menjadi kantor pusat hingga saat ini. Pada tahun 1998, nama bank resmi berubah menjadi PT BPR Tri Darma Putri sesuai ketentuan perundang-undangan.

Perusahaan memiliki visi menjadi lembaga keuangan yang dipercaya masyarakat dengan mengutamakan pelayanan dan prinsip kehati-hatian, serta misi menghimpun dan menyalurkan dana melalui produk tabungan, deposito, dan kredit, khususnya bagi usaha kecil dan menengah. Untuk mendukung operasional, perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, di mana setiap jabatan memiliki pembagian tugas dan tanggung jawab yang terarah dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian.

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	29	46%
		Perempuan	34	54%
		Jumlah	63	100
2	Umur	< 20 Tahun	1	1,6
		20-25 Tahun	16	25,4
		26-30 Tahun	16	25,4

3	Jumlah Pendidikan Terakhir	31-35 Tahun	18	28,6
		36-40 Tahun	7	11,1
		>40 Tahun	5	7,9
		Jumlah	63	100
		SMA/K	21	33,3
		Diploma (D1/D2/D3)	2	3,2
		Sarjana (S1)	40	63,5
		Pascasarjana(S2/S3/Profesi)	0	0
		Lainnya	0	0
	Jumlah		63	100
4	Masa Kerja	< 1 Tahun	3	4,8
		1-10 Tahun	48	76,2
		11-20 Tahun	9	14,2
		>20 Tahun	3	4,8
	Jumlah		63	100

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 1 menunjukkan bahwa sampel penelitian terdiri dari 63 karyawan PT BPR Tri Darma Putri, dengan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (34 orang, 54%) dibandingkan responden laki-laki (29 orang, 46%). Mayoritas responden berusia 31–35 tahun (18 orang) (28,6%), diikuti oleh mereka yang berusia 20–25 dan 26–30 tahun (masing-masing 16 orang) (25,4%), dengan peserta lainnya tersebar di berbagai kategori usia. Berdasarkan pendidikan dan masa kerja, mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 40 orang (63,5%) dan memiliki masa kerja 1–10 tahun sebanyak 48 orang (76,2%), sedangkan kategori lainnya memiliki proporsi yang lebih kecil.

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 2. Kriteria Deskripsi Variabel.

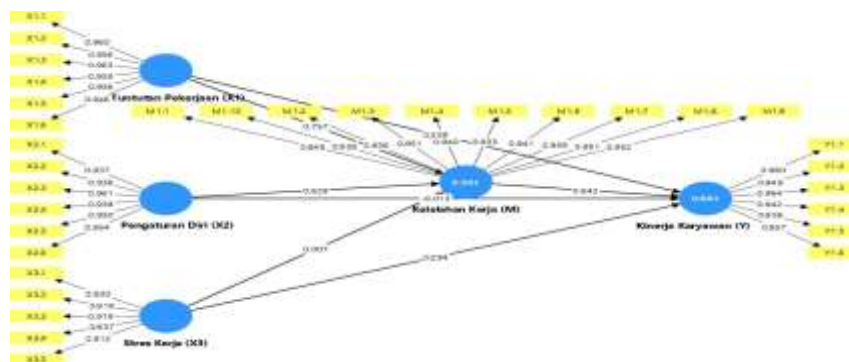
Rata-rata Skor	Kinerja Karyawan	Tuntutan Pekerjaan	Pengaturan Diri	Stres Kerja	Kelelahan Kerja
1,00–1,80	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,81–2,60	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
2,61–3,40	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
3,41–4,20	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
4,21–5,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel, termasuk kinerja karyawan, harapan kerja, pengaturan diri, stres kerja, dan kelelahan kerja, berada dalam kategori cukup. Rata-rata kinerja karyawan sebesar 3,04 menunjukkan bahwa kinerja sudah cukup baik, namun masih terdapat kelemahan terutama pada ketepatan waktu, efisiensi kerja, dan pencapaian target. Tuntutan pekerjaan memiliki rata-rata 3,11 yang menunjukkan bahwa tekanan kerja dirasakan cukup oleh karyawan, terutama terkait target kerja dan kompleksitas tugas.

Sementara itu, pengaturan diri memiliki rata-rata 2,92 yang mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, waktu, dan tujuan kerja masih perlu ditingkatkan.

Di sisi lain, stres kerja dan kelelahan kerja masing-masing memiliki rata-rata 3,04 dan 3,08 yang menunjukkan kondisi cukup, namun tetap perlu perhatian karena berpotensi memengaruhi kinerja. Stres kerja muncul dari beban kerja, kurangnya umpan balik, dan hambatan dalam pekerjaan, sedangkan kelelahan kerja ditandai dengan munculnya emosi negatif, rasa lelah, kecemasan, serta penurunan konsentrasi dan kecepatan kerja. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa kondisi kerja tetap berada dalam kategori cukup, perusahaan perlu melakukan perbaikan terutama dalam pengelolaan beban kerja, peningkatan pengaturan diri karyawan, serta pengendalian stres dan kelelahan kerja agar kinerja dapat lebih optimal.

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)



Gambar 1. Model Persamaan Struktural Penelitian.

Sumber: (data diolah), 2026.

Convergent validity dengan indikator dibuktikan dengan korelasi antara nilai indikator dan nilai variabel. Indikator individual dianggap reliabel jika koefisien korelasinya $> 0,70$. Untuk penelitian yang baru dibuat, nilai korelasi yang $> 0,60$ dianggap cukup. Hair et al. (2024) menyatakan bahwa bobot faktor sebesar 0,50 atau lebih memastikan validitas yang cukup untuk menjelaskan konsep laten. Hasil uji Validitas Konvergen disajikan pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji *Convergent Validity*.

Variabel	Indikator	Outer Loading
Kinerja Karyawan (Y)	Quantity of output (Y1)	0,960
	Quality of output (Y2)	0,949
	Timelines of output (Y3)	0,964
	Presences at work (Y4)	0,942

	<i>Efficiency of work completed (Y5)</i>	0,958
	<i>Effectiveness of work completed (Y6)</i>	0,957
Tuntutan (X1)	PekerjaanKecepatan kerja (X1)	0,960
	Kelelahan akibat beban kerja (X2)	0,956
	Konsentrasi (X3)	0,963
	Kompleksitas tugas (X4)	0,955
	Tuntutan target kerja (X5)	0,956
	Standar kualitas kerja (X6)	0,946
Pengaturan Diri (X2)	Pengendalian diri (X1)	0,937
	Pengendalian emosi (X2)	0,938
	Perencanaan kerja (X3)	0,961
	Disiplin kerja (X4)	0,939
	Motivasi pencapaian (X5)	0,950
	Evaluasi kinerja (X6)	0,954
Stres Kerja (X3)	Beban tugas berlebih (X1)	0,930
	Tuntutan kerja (X2)	0,918
	Kurangnya bimbingan atasan (X3)	0,919
	Kurangnya umpan balik kerja (X4)	0,937
	Hambatan dalam pekerjaan (X5)	0,912
Kelelahan Kerja (M)	Mudah marah (M1)	0,948
	Kecemasan kerja (M2)	0,938
	Kantuk saat bekerja (M3)	0,951
	Kelelahan fisik (M4)	0,940
	Ketidakpuasan hasil kerja (M5)	0,933
	Beban tanggung jawab berlebih (M6)	0,941
	Gangguan pola tidur (M7)	0,939
	Kelelahan setelah tidur (M8)	0,951
	Penurunan kinerja kerja (M9)	0,952
	Penurunan produktivitas (M10)	0,938

Sumber: (data diolah), 2026.

Hasil uji *Convergent Validity* menunjukkan bahwa nilai *Outer Loading* untuk indikator variabel $> 0,70$, sehingga menegaskan bahwa semua indikator memenuhi kriteria *Convergent Validity* dan dianggap valid. *Discriminant Validity* dari model pengukuran reflektif dinilai dengan *cross-loading* indikator dengan konstruk. *Cross-loading* suatu indikator dianggap valid jika nilai *cross-loading*-nya $>$ nilai *cross-loading* variabel lainnya. Tabel 4 di bawah ini menampilkan hasil evaluasi *Discriminant Validity*.

Tabel 4. Hasil Uji *Discriminant Validity*.

	Kelelahan Kerja	Kinerja Karyawan	Pengaturan Diri	Stres Kerja	Tuntutan Pekerjaan
	(M)	(Y)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₁)
M1.1	0.948	0.808	0.554	0.146	0.655
M1.10	0.938	0.820	0.601	0.179	0.602
M1.2	0.938	0.836	0.490	0.205	0.728
M1.3	0.951	0.817	0.532	0.117	0.670
M1.4	0.940	0.809	0.484	0.167	0.714
M1.5	0.933	0.816	0.549	0.181	0.670
M1.6	0.941	0.801	0.512	0.049	0.689
M1.7	0.939	0.811	0.596	0.121	0.630
M1.8	0.951	0.802	0.579	0.162	0.649
M1.9	0.952	0.831	0.511	0.155	0.708
X1.1	0.668	0.700	-0.085	0.145	0.960
X1.2	0.688	0.774	-0.068	0.242	0.956
X1.3	0.719	0.760	-0.036	0.178	0.963
X1.4	0.690	0.769	-0.044	0.246	0.955
X1.5	0.649	0.736	-0.120	0.200	0.956
X1.6	0.670	0.716	-0.073	0.165	0.946
X2.1	0.494	0.265	0.937	-0.008	-0.108
X2.2	0.503	0.251	0.938	-0.034	-0.126
X2.3	0.570	0.325	0.961	0.021	-0.051
X2.4	0.557	0.371	0.939	0.047	-0.071
X2.5	0.513	0.296	0.950	-0.012	-0.095
X2.6	0.601	0.361	0.954	-0.065	0.010
X3.1	0.241	0.499	0.001	0.930	0.305

X3.2	0.101	0.388	-0.016	0.918	0.149
X3.3	0.119	0.359	0.023	0.919	0.127
X3.4	0.103	0.377	-0.114	0.937	0.222
X3.5	0.125	0.411	0.058	0.912	0.108
Y1.1	0.812	0.960	0.283	0.454	0.728
Y1.2	0.825	0.949	0.346	0.425	0.721
Y1.3	0.819	0.964	0.290	0.406	0.785
Y1.4	0.829	0.942	0.338	0.444	0.713
Y1.5	0.843	0.958	0.339	0.413	0.761
Y1.6	0.825	0.957	0.312	0.427	0.747

Sumber: (data diolah), 2026.

Jika nilai *Discriminant Validity* > 0,70, variabel laten berfungsi sebagai tolok ukur yang kuat untuk model tersebut. Tabel 4.9 menunjukkan *Discriminant Validity* yang baik, karena nilai *Cross Loading* untuk setiap variabel yang relevan > nilai *Cross Loading* variabel lain, terutama > 0,70. Dengan demikian, data *Discriminant Validity* yang diperoleh menggunakan *Cross Loading* dalam penelitian ini dianggap valid. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah dengan menganalisis nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yang dianggap dapat diterima untuk model yang kuat jika nilai AVE setiap konstruk > 0,50. Temuan evaluasi Validitas Diskriminan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE), ditampilkan pada tabel selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE).

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kelelahan Kerja (M)	0,889
Kinerja Karyawan (Y)	0,912
Tuntutan Pekerjaan (X1)	0,914
Pengaturan Diri (X2)	0,896
Stres Kerja (X3)	0,852

Tabel 5 menunjukkan hasil *Output AVE* bahwa nilai AVE baik variabel Kelelahan Kerja, Kinerja Karyawan, Tuntutan Pekerjaan, Pengaturan Diri, dan Stres Kerja memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,50, hal tersebut menunjukkan bahwa uji validitas dengan menghitung nilai AVE dinyatakan valid. *Composite Reliability* adalah indeks yang mencerminkan tingkat kepercayaan suatu instrumen pengukuran dalam menilai konstruk yang sama, dengan hasil yang relatif konsisten (andal). Suatu indikator dianggap dapat diandalkan jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* > 0,7.

Tabel 6. Hasil Uji *Composite Reliability*.

Variabel	Cronbach's Alpha Composite Reliability	
Kelelahan Kerja (M)	0,986	0,988
Kinerja Karyawan (Y)	0,981	0,984
Tuntutan Pekerjaan (X1)	0,981	0,985
Pengaturan Diri (X2)	0,977	0,981
Stres Kerja (X3)	0,957	0,967

Tabel 6 menunjukkan bahwa skor *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dalam penelitian ini $> 0,7$, yang menandakan bahwa semua indikator yang digunakan dapat diandalkan.

Hasil Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *Inner Model* dilakukan dengan memeriksa nilai R-square sebagai metrik *Goodness of Fit* untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai R-square menunjukkan sejauh mana variasi dalam variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen, yang diklasifikasikan sebagai kuat (0,75), sedang (0,50), dan lemah (0,25). Selanjutnya, evaluasi model dilakukan dengan menggunakan nilai Q-square untuk mengevaluasi kemampuan prediksi model terhadap variabel laten endogen. Skor Q- square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki signifikansi prediktif yang substansial dan dianggap sesuai untuk diimplementasikan.

Tabel 7. Hasil Uji R-square.

Variabel	R-square	R-square Adjusted
Kelelahan Kerja (M)	0,901	0,896
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	0,875

Sumber: (data diolah), 2026.

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel kelelahan kerja adalah 0,901 (Adjusted 0,896), yang berarti bahwa 90,1% varians dalam kelelahan kerja dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, dengan sisanya disebabkan oleh faktor eksternal. Skor R-square untuk kinerja karyawan adalah 0,883 (Adjusted 0,875), yang berarti bahwa 88,3% varians dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel independen dan mediasi dalam model penelitian. Uji *Predictive Relevance* (Q^2) menghasilkan nilai 0,988, yang berada dalam rentang $0 < Q^2 < 1$, sehingga menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kemampuan prediksi yang luar biasa. Oleh karena itu, model penelitian dianggap layak dan memiliki relevansi prediktif yang signifikan dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Langsung.

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Tuntutan Pekerjaan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,259	0,258	0,125	2,064	0,039
Pengaturan Diri (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,013	-0,018	0,094	0,144	0,886
Stres Kerja (X3) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,294	0,295	0,058	5,060	0,000
Tuntutan Pekerjaan (X1) -> Kelelahan Kerja (M)	0,757	0,759	0,064	11,783	0,000
Pengaturan Diri (X2)-> Kelelahan Kerja (M)	0,629	0,633	0,064	9,832	0,000
Stres Kerja (X3) - > Kelelahan Kerja (M)	0,007	0,007	0,047	0,143	0,886
Kelelahan Kerja (M) ->Kinerja Karyawan (Y)	0,642	0,643	0,148	4,345	0,000

Sumber: (data diolah), 2026.

Menurut Tabel 8, tuntutan pekerjaan secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (p value $0,039 < 0,05$; t -statistik $2,064 > 1,96$) dengan korelasi positif; namun, hipotesis 1 tidak didukung karena arah yang berbeda. Pengaturan diri tidak memberikan pengaruh substansial pada kinerja karyawan (p value $0,886 > 0,05$; t -statistik $0,144 < 1,96$) dalam arah negatif, sehingga hipotesis 2 tidak terbukti. Stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (p value $0,000 < 0,05$; t -statistik $5,060 > 1,96$) dengan korelasi positif. Dengan demikian, hipotesis 3 tidak didukung secara empiris karena arah hubungan yang ditemukan berbeda dengan hipotesis yang diajukan.

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung.

Tipe Pengaruh	Konstruk	Origin al Sample Sampl eMean (M) (O)	Standard Deviation (STDEV)	T- Statistics (O/STD EV)	P Values
Spesific Indirect Effects	Tuntutan Pekerjaan (X1) -> Kelelahan Kerja (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,486	0,110	4,403	0,000
Spesific Indirect Effects	Pengaturan Diri (X2) -> Kelelahan Kerja (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,404	0,112	3,611	0,000
Spesific Indirect Effects	Stres Kerja (X3) -> Kelelahan Kerja (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,004	0,031	0,138	0,890

Sumber: data diolah, 2026.

Tabel 9 menunjukkan bahwa kelelahan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja karyawan (p value $0,000 < 0,05$; t -statistik $4,403 > 1,96$; koefisien $0,486$), sehingga mengkonfirmasi hipotesis 4. Kelelahan kerja secara substansial memediasi hubungan antara pengaturan diri dan kinerja karyawan (p value $0,000 < 0,05$; t -statistik $3,611 > 1,96$; koefisien $0,404$), sehingga memvalidasi hipotesis 5. Kelelahan kerja tidak mengurangi efek stres kerja terhadap kinerja karyawan (p value $0,890 > 0,05$; t -statistik $0,138 < 1,96$; koefisien $0,004$). Oleh karena itu, hipotesis 6 ditolak.

Pengujian Mediasi

Hasil uji mediasi, yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Hair et al. (2024), menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan pengaturan diri secara signifikan memengaruhi kelelahan kerja ($p < 0,05$), meskipun stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan ($p > 0,05$). Kelelahan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan harapan kerja dan stres kerja memberikan pengaruh langsung yang besar terhadap kinerja; namun, pengaturan diri tidak memiliki dampak yang signifikan.

Dengan demikian, kelelahan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja karyawan, mediator penuh dalam hubungan antara pengaturan diri dan kinerja karyawan, dan tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan

antara stres kerja dan kinerja karyawan. Pengujian model struktural menggunakan nilai R-Square (R^2) untuk mengevaluasi pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Studi ini menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,365 untuk AC, 0,472 untuk AF, dan 0,293 untuk CO. Ini menunjukkan bahwa 36,5%, 47,2%, dan 29,3% dari variabel model dapat dijelaskan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh masalah di luar cakupan studi ini. Menurut Hair et al. (2024), nilai $R^2 \geq 0,75$ dianggap substansial (kuat), nilai R^2 antara 0,50 - 0,75 dianggap sedang, dan nilai $R^2 < 0,50$ diklasifikasikan sebagai lemah. Oleh karena itu, nilai R^2 untuk ketiga variabel, yaitu AF, AC, dan CO, semuanya berada dalam kategori lemah karena tidak ada yang mencapai batas minimal 0,50. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan kemampuan prediksi yang baik (Hair et al., 2024), yang menandakan bahwa nilai R^2 yang lebih besar berkorelasi dengan peningkatan relevansi dan penerimaan suatu model.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, sehingga membantah anggapan awal tentang dampak negatif. Secara teoritis, hasil ini dapat dijelaskan oleh model *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan dapat berfungsi sebagai tantangan yang meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja ketika didukung oleh sumber daya yang memadai (Bakker & de Vries, 2021). Meskipun banyak penelitian sebelumnya telah menetapkan bahwa ekspektasi pekerjaan berdampak negatif terhadap kinerja (Nuraini et al., 2024; Indrawan et al., 2022), hasil penelitian ini sesuai dengan bukti yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan semangat dan komitmen karyawan, sehingga meningkatkan kinerja (Galanakis & Tsitouri, 2022; Li et al., 2020).

Selain itu, pengaturan diri tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan tidak memiliki dukungan empiris. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola emosi, waktu, dan perilaku kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengaturan diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Susanty et al., 2019; Chang et al., 2024), namun sejalan dengan pandangan bahwa pengaruh pengaturan diri bersifat tidak langsung dan dipengaruhi oleh faktor situasional seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi (Kittel et al., 2021; Milyavskaya, 2018). Dengan demikian, pengaturan diri lebih berperan sebagai mekanisme internal yang membutuhkan dukungan eksternal agar dapat berdampak pada kinerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan korelasi positif; dengan demikian, peningkatan stres kerja dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Temuan ini bertentangan dengan penelitian

sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak buruk pada kinerja (Hasibuan, 2023; Daniel, 2019), namun mendukung konsep *challenge stressor* yang menyatakan bahwa stres dalam bentuk tantangan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Cross, 2019; Chen *et al.*, 2022). Dengan demikian, stres kerja dalam konteks tertentu tidak selalu merugikan, melainkan dapat menjadi pendorong peningkatan performa selama masih berada pada tingkat yang terkendali.

Lebih lanjut, kelelahan kerja menunjukkan peran mediasi yang berbeda pada setiap hubungan variabel. Kelelahan kerja (*job burnout*) terbukti sedikit memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja karyawan, sementara sepenuhnya memediasi hubungan antara pengaturan diri dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja merupakan elemen penting dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel ini terhadap kinerja. Kelelahan kerja tidak memengaruhi hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan, karena tidak ditemukan efek signifikan antara stres kerja dan kelelahan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kelelahan kerja tidak selalu menjadi jalur utama dalam menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kinerja, melainkan dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja secara langsung (Nunes *et al.*, 2021; Purwanti *et al.*, 2022).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dan stres kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pengaturan diri tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Kelelahan kerja terbukti sedikit memediasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja, dan sepenuhnya memediasi hubungan antara pengaturan diri dan kinerja. Kelelahan kerja (*job burnout*) tidak memengaruhi hubungan antara stres kerja dan kinerja; oleh karena itu, stres kerja hanya memiliki pengaruh langsung.

Manajemen PT BPR Tri Dharma Putri disarankan untuk menyeimbangkan beban kerja, mengelola kelelahan melalui istirahat dan lingkungan kerja yang nyaman, serta meningkatkan kemampuan pengaturan diri dan manajemen stres karyawan. Selanjutnya, disarankan agar para peneliti di masa mendatang memasukkan karakteristik tambahan seperti motivasi, kepuasan, dan kepemimpinan, serta memperluas subjek dan metodologi penelitian untuk meningkatkan kelengkapan dan generalisasi temuan. Pernyataan Konflik Kepentingan, penulis menegaskan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait penelitian ini. Semua metodologi penelitian dan penyusunan makalah ini dilakukan secara mandiri, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau kelembagaan yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi studi ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan faktor karakteristik individu dan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75–84. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84>
- Arhin, K., Asamani, L., Awabil, G., & Osam-pinanko, E. (2022). Individual and organizational consequences of occupational stress: Implications for policy and practice. *Journal of Educational and Social Studies*, 2(6), 18–34. <https://doi.org/10.53103/cjess.v2i6.84>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bano, B., & Jha, R. K. (2018). Organizational role stress among public and private sector employees: A comparative study. *Journal of Business Lahore*, 1(1), 23–36. <https://doi.org/10.35536/ljb.2012.v1.i1.a2>
- Barpanda, S., & Saraswathy, G. (2023). The impact of excessive workload on job performance of healthcare workers during pandemic: A conceptual mediation–moderation model. *International Journal of Management and Applied Research*, 10(1), 24–39. <https://doi.org/10.18646/2056.101.23-002>
- Cavanaugh, K. J., Lee, H. Y., Daum, D., Chang, S., Izzo, J. G., Kowalski, A., & Holladay, C. L. (2020). An examination of burnout predictors: Understanding the influence of job attitudes and environment. *Healthcare*, 8(4), 502. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040502>
- Chang, S. C., Wei, F., Xu, L., Chen, Z., & Wang, Y. (2024). The effect of changes in negative feedback on task performance: The role of goal orientation and feedback utility. *International Journal of Chinese Management Studies*, 18(1), 129–145. <https://doi.org/10.1108/CMS-03-2022-0094>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Clinton, M. E., Conway, N., Sturges, J., & Hewett, R. (2020). Self-control during daily work activities and work-to-nonwork conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 103410. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103410>
- Conceicao, A., & Palma-Moreira, A. (2025). The relationship between occupational stress, burnout, and perceived performance: The moderating role of work regime. *Administrative Sciences*, 15(10), 377. <https://doi.org/10.3390/admsci15100377>
- Cotos-Gamarra, A., Ruelas-Salazar, M., Fernández-Hurtado, G., & Córdova-Buiza, F. (2023). The influence of job stress on employee performance in higher education institutions: A review and research agenda. *IBIMA Business Review*, 23.
- Cross, D. (2019). Effect of job stress on employee performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375–382.
- Daniel, C. O. (2019). Effect of job stress on employee performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375–382.

- De, K., & Giri, S. (2023). A study on the impact of psychological hazards on employees' performance. *International Journal of Multidisciplinary*, 8(4), 23–28. <https://doi.org/10.31305/rrijm.2023.v08.n04.003>
- Destro, C. L., Chernikova, M., Pierro, A., Kruglanski, A. W., & Higgins, E. T. (2018). Effect of regulatory modes on work performance. *Social Psychology*, 49(2), 1–26. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000324>
- Fatmala, A., Setyaningsih, E. D., & Hartanti, H. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(1), 85–90. <https://doi.org/10.70052/jeba.v3i1.722>
- Felipe, L., Lopes, P., Tabares, S., & Tafet, G. (2024). Decision-making under stress: A psychological and neurobiological integrative model. *Brain, Behavior, & Immunity – Health*, 38, 100766. <https://doi.org/10.1016/j.bbih.2024.100766>
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1022102. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102>
- Haider, S., & Campus, V. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(1), 29–37.
- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2024). *Partial least squares structural equation modeling*. SAGE. <https://doi.org/10.1201/9781032725581-7>
- Haruna, J. B. (2023). Stress and burnout in the workplace. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 11(10), 2321–9653. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2023.56088>
- Hasibuan, P. M. (2023). Analisis pengaruh stres kerja dan beban kerja di industri perkapalan. *Journal of Health Scientific*, 1(1), 43–51.
- Hidayanti, M., Juwani, O., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bima, S. (2025). The influence of work-life balance and self-regulation on job performance of Gen Z in the creative industry in Bima City. *International Journal of Management and Accounting*, 5(1), 126–131.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 10(1), 69–84.
- Jiandong, S., Fan, X., & Haitian, L. (2022). How do high-performance work systems affect work fatigue: The mediating effect of job responsibility and role overload. *PLOS ONE*, 17(7), e0269452. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269452>
- Jumaidah, S., & Nasution, M. I. P. (2024). Meningkatkan produktivitas melalui keterlibatan karyawan: Tinjauan dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 1(4), 83–91.
- Jurnal, J., & Mea, I. (2022). Do personalities and motivation affect job performance? An evidence from a rural bank in Central Jaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 6(3), 1561–1581.
- Khalid, S., Bose, M., & Zaidi, S. Z. H. (2024). Mental health in the workplace: A psycho-social perspective. In *Impact of corporate social responsibility on employee wellbeing*. Amity University.
- Khurshid, S., Shahzadi, S., Rashid, I., Amin, F., & Khan, M. F. (2023). Family social capital and life satisfaction among working women: Mediating role of work–life balance and

- psychological stress. *Journal of Family Studies*, 17(1), 1–9. <https://doi.org/10.1177/10664807231157026>
- Kim, H., Shin, K., & Hwang, J. (2024). Too much may be a bad thing: The difference between challenge and hindrance job demands. *Current Psychology*, 43(7), 6180–6192. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04790-z>
- Kittel, A. F. D., Kunz, R. A. C., & Seufert, T. (2021). Self-regulation in informal workplace learning: Influence of organizational learning culture and job characteristics. *Frontiers in Psychology*, 12, 643748. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643748>
- Kumaira, H., Andri, G., & Febriani. (2024). Pengaruh kompetensi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, 2(2), 15–26.
- Kusuma, A. A. (2021). Literature study: The effect of the working environment on employee performance. *Journal of Business and Entrepreneurial Review*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.25105/ber.v21i1.8239>
- Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). The job demands-resources model and performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 14, 1194018. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018>
- Li, P., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2020). Challenge and hindrance appraisals of job demands: One man’s meat, another man’s poison? *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(1), 31–46. <https://doi.org/10.1080/10615806.2019.1673133>
- Lingga, R. M., Wulandari, & Pasaribu, R. (2025). Optimalisasi kinerja karyawan melalui pengelolaan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 134–144.
- Mai, H. B., & Kim, J. (2022). The role of job resources in the relationship between job demands and work-related musculoskeletal disorders. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4774. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084774>
- Mauno, S., Kubicek, B., Feldt, T., & Minkkinen, J. (2020). Intensified job demands and job performance: Does SOC strategy use make a difference? *Industrial Health*, 58(3), 224–237. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2019-0067>
- Milyavskaya, M. (2018). Encyclopedia of personality and individual differences. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 9(2), 1–9. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8>
- Moreno-Pimentel, A. G., Meneses Monroy, A., Martín-Casas, P., Zaragoza-García, I., & Girón-Daviña, P. (2019). Impact of social and occupational factors over job control. *La Medicina del Lavoro*, 110(3), 226–233. <https://doi.org/10.23749/mdl.v110i3.7925>
- Muslimat, H. A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Krakatau Medika Hospital Kota Cilegon. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 142–151.
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–108.
- Nunes, O., Sardeli, A. V., Cavaglieri, C. R., & Chacon-Mikahil, M. P. T. (2021). HIIT vs. SIT: What is better to improve VO2 max? A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24), 13120. <https://doi.org/10.3390/ijerph182413120>

- Nur'aini, A., & Fauziah, G. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 1–7.
- Okeke, E., Echo, O., & J. C. (2016). Effects of stress on employee productivity. *International Journal of Accounting Research*, 2(11), 1–12.
- Oriarewo, G. O., Ofobruku, S. A., Agbaeze, K., & Tor, Z. A. (2018). The influence of emotional stability on employees' performance: A review. *Journal of Social Studies and Economics*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2018/v2i125820>
- Otken, B. A., Bayram, A., Beser, S. G., & Kaya, C. (2020). Are time management and cyberloafing related? Investigating employees' attitudes. *International Journal of Global Business Review*, 11(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/0972150920931060>
- Pena Ponce, D. K., Toala Pincay, M. Y., & Toala Pincay, B. A. (2022). Sobrecarga de trabajo: Efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Recimundo*, 6(1), 29–40. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
- PT BPR Tri Dharma Putri. (2025). *Profil perusahaan*. <https://bprtridarmaputri.co.id/sejarahperusahaan/>
- Purwanti, I., Suyanto, U. Y., Abadi, M. D., Dariantio, D., & Liliana, D. (2022). The role of burnout between workload, work stress, and employee performance: Mediation model. *KnE Social Sciences*, 22(2), 70–85.
- Putri Bachtiar, F. A., Zikrinawati, K., & Arifah, I. N. (2025). Resiliensi pegawai dalam menghadapi beban kerja. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Konseling*, 3(1), 165–173.
- Pvs, H. (2018). Work related stress: A literature review. *International Journal of Social Sciences Management Studies*, 2(3), 1–7.
- Resita Putri, N. M. S., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7370–7390.
- Roll, L. C., Siu, O., & Li, S. Y. W. (2019). Human error: The impact of job insecurity on cognitive errors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 61.
- Safavi, H. P., Bouzari, M., & Foroutan, T. (2021). Hindrance stressors, career plateau, and emotional exhaustion. *Journal of Business Research - Turk*, 13(1), 83–99. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1121>
- Salahuddin, M. F., Walker, J., Zambrana, E. H., Gupta, V., Jung, K., Pandi-Perumal, S. R., & Manzar, M. D. (2025). Self-regulation mediates the relationship between stress and quality of life. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15(9), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ejihpe15090180>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2024). Job demands, job resources, burnout, and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Scholze, A., & Hecker, A. (2024). Job demands-resources model and digitization. *Computers in Human Behavior*, 15(10), 108177. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108177>
- Shakil, H., & Ahmed Butt, I. (2023). Impact of stress on employees' performance in health sector of Azad Kashmir: Mediating role of burnout. *Journal of Development and Social Sciences*, 4(2), 1–11. [https://doi.org/10.47205/jdss.2023\(4-ii\)35](https://doi.org/10.47205/jdss.2023(4-ii)35)

- Srivastava, G. N., Sharma, H., Agarwal, R. N., & Jain, A. K. (2025). Analyzing employee attrition of research and development firms using mixed methods. *Cogent Business & Management*, 12(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2565439>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanty, L. A., Soelton, M., Wayhudiono, B., Abadi, Y. B., & Hatmo, B. (2019). Membentuk kinerja karyawan dengan meminimalkan perilaku mengeluh karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 266–288.
- Taris, T. W., Leisink, P. L. M., & Schaufeli, W. B. (2017). Applying occupational health theories to educator stress: Contribution of the job demands-resources model. In *Occupational health psychology* (pp. 237–259). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6>
- Van Den Broeck, A., Vander Elst, T., & Baillien, E. (2017). Job demands, job resources, burnout, work engagement, and their relationships: An analysis across sectors. *International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 369–376. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>
- Wardhana, D. K., & Tejamaya, M. (2024). Tinjauan literatur: Dampak kelelahan kerja pada kinerja dan kesehatan pekerja di industri pertambangan. *Jurnal Sehat Indonesia*, 6(2), 810–821.
- Watterson, T. L., Steege, L. M., Mott, D. A., Ford, J. H., Portillo, E. C., & Chui, M. A. (2023). Sociotechnical work system approach to occupational fatigue. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 49(9), 485–493. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2023.05.007>
- Wehrt, W., Casper, A., & Sonnentag, S. (2022). More than a muscle: Self-control motivation and task performance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(8), 1358–1376. <https://doi.org/10.1002/job.2644>
- Wendsche, J., de Bloom, J., Syrek, C., & Vahle-Hinz, T. (2021). Always on, never done? Recovery after a stressful workday. *Journal of Human Resource Management*, 35(2), 117–151. <https://doi.org/10.1177/23970022211004598>
- Wirarpaja, A., & Hariyanti, N. T. (2025). The effect of self-control on employee performance with cyberloafing as a moderating variable. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 79–91. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v13i1.15400>
- Yahyagil, M. Y., & Ikier, S. (2020). Job satisfaction, emotion regulation, stress relations and aging. *Öneri Dergisi*, 1(3), 43–51. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.677301>
- Yunus, M., & Chaudhary, P. K. (2023). The role of emotion regulation in stress management: An overview. *Journal of Clinical Research and Applied Medicine*, 3(1), 9–12. <https://doi.org/10.5530/jcram.3.1.3>
- Zeshan, M. (2022). Control yourself or someone else will control you: Effect of job demands on employee burnout. *International Journal of Organizational Analysis*, 3(3), 1–19. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2022-3534>