

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PARUNG

Metha Ananda Futri¹, Suprianto²,

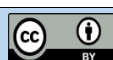
¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author : methaanandaf@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2025 Disetujui September 2025 Diterbitkan Oktober 2025</p>	<p>Penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada 52 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung $-2,689 < t$ tabel $-2,009$) dan signifikan $0,001$, demikian pula stres kerja (t hitung $-8,873 < t$ tabel $-2,009$) dengan signifikan $0,000$. Uji validitas dan realibilitas menunjukkan bahwa instrument penelitian valid dan realibel. Koefisien korelasi antara beban kerja, stres kerja pada kinerja pegawai sejumlah $0,784$ yang ada dikisaran interval $0,750 - 0,990$ kesimpulannya beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai ikatan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sejumlah $0,615$ atau $61,5\%$ melainkan selisihnya $38,5\%$ dipengaruhi variabel diluar pengkajian. Terdapat pengaruh dan signifikan antara Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian yakni uji ANOVA diperoleh nilai f-hitung sebesar $522,251$ sedangkan f-tabel $3,19$ atau ($522,251 > 3,19$), dengan tingkat signifikan $0,000$ maka dapat dikatakan Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v5i3.52898</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance</p>	<p><i>The research conducted with the aim of understanding the impact of workload and work stress on employee performance. The method used is a quantitative method with data obtained from questionnaires distributed to 52 employees. The research result show that workload and significant effect on employee performance (t calculated $-2.689 < t$ table $-2,009$) and significant 0.001, as well as work stress (t calculated $-8.873 < t$ table $-2,009$) with significant $0,000$. The validity and realibility tests indicate that the research instrument is valid and</i></p>

reliable. The correlation coefficient between workload, work stress, and employee performance is 0.784, which falls within the interval of 0.750 – 0.990. in conclusion, workload and work stress have a very strong relationship with employee performance. The coefficient of determination value is 0.615 or 61,5%, while the different of 38,5% is influenced by variables outside the study. There is an influence and significant effect between Workload (X1) and Work Stress (X2) on Employee Performance (Y). Based on the research result, specifically the ANOVA test, the calculated f-value is 522.251 while the table f-value is 3.19 ($522.251 > 3.19$). Therefore, the calculated f-value from the table with a significance level of 0.000 indicates that Workload (X1) and Work Stress (X2) together have an effect on Employee Performance (Y).

How to cite: Putri, M.A., & Suprianto. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Parung. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* Vol.5 No.3 Tahun 2025 Alamat DOI 10.32493/jism.v5i3. 52898



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat berperan dalam keberhasilan suatu perusahaan. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam manajemen adalah Sumber Daya Manusia, karena sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Tanpa orang – orang yang kompeten atau memiliki keahlian maka mustahil bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kantor kecamatan parung adalah salah satu kecamatan yang berada dalam kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia. Kecamatan memiliki peran yang strategis dalam mendukung kelancaran administrasi pemerintahan, pelaksanaan pelayanan publik, serta pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat. Dengan adanya dukungan yang memadai, Kecamatan Parung diharapkan dapat menjadi wilayah yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat serta memenuhi kebutuhan warga secara optimal. Selain itu, kantor kecamatan juga menjalankan fungsi sebagai jembatan antara masyarakat dan pemerintah kabupaten, melalui upaya peningkatan kualitas pelayanan, penyediaan akses yang lebih baik, pelaksanaan program administrasi yang efisien, kegiatan sosialisasi kebijakan pemerintah, serta pengembangan potensi lokal.

Menurut Sinaga (2020:14) “Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan”. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja pegawainya. Setiap kinerja sangat mempengaruhi hasil akhir yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai menjadi aspek terpenting yang perlu diperhatikan perusahaan.

Menurut Hafizi (2020:122) “Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu” Di Kantor Kecamatan Parung beban kerja meningkat pada periode waktu tertentu. Peningkatan beban

kerja di dalam instansi dapat bervariasi antar divisi, tergantung pada jenis tugas. Variasi beban kerja ini menunjukkan adanya perbedaan jenis tanggung jawab dan hasil yang diharapkan dari masing – masing seksi atau sub bagian dalam struktur organisasi. Selain faktor beban kerja, stres kerja juga dapat menjadi faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Stres Kerja adalah ketidak seimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengembangkan pekerjaan yang diberikan organisasi. Menurut Rialmi (2021:40) “dampak stres kerja yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja”. Stres kerja dapat menimbulkan dampak menurunnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Untuk mencegah terjadinya stres kerja pada setiap pegawai, mereka harus mampu mengelola manajemen stres kerja yang baik sehingga ketika mengalami stres kerja tidak berdampak buruk bagi kinerja perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Beban Kerja

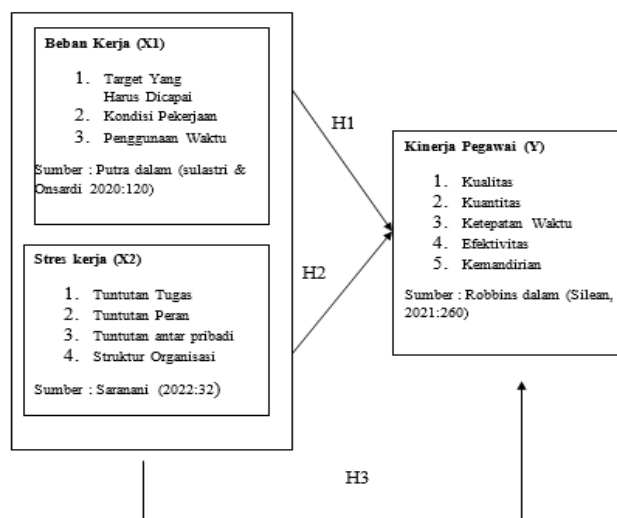
Menurut Vanchapo (2020:1) “Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu, apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak menjadi sesuatu beban kerja, Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.” Menurut Eni Mahawati (2021:4) “Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai, baik secara fisik maupun psikis”.

Stres Kerja

Menurut Saranani (2022:25) bahwa “Stres kerja adalah situasi ketegangan/tegangan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Tingkat stres yang tidak diatasi dapat mengakibatkan seseorang menjadi tidak mampu berinteraksi secara optimal.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Yuniarti dkk (2021:2) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas”. Menurut Adhari (2020:77) “Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu”.



Gambar 1 Kerangka berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung.
- H2: terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor kecamatan parung.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Parung.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:8), “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan dan dijelaskan sebelumnya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Parung yang berjumlah 52 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Parung, yang berjumlah 52 orang. Karena seluruh anggota populasi tersebut digunakan sebagai sampel, maka penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Analisis Linier Sederhana****Tabel 1. Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap**

Kinerja Pegawai (Y)					
Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	58,262	2,564		22,721
	Beban Kerja	-,609	,079	-,738	-,7,738
					Sig.
					,000
					,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Melalui perhitung data di atas, didapatkan persamaan $Y = 58,262 - 0,609X_1$. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan adalah sebagai berikut : Nilai konstanta sejumlah 58,262 dimana (X_1) nilainya nol, sehingga (Y) bernilai konsisten 58,262. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar -0,609, hasil tersebut bernilai negatif menunjukkan hubungan terbalik yaitu semakin tinggi variabel beban kerja (X_1), maka setiap peningkatan satu unit pada variabel beban kerja (X_1) akan memicu penurunan dalam variabel kinerja (Y) sebesar sebesar -0,609.

Tabel 2. Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	59,693	2,398		24,897
	Stres Kerja	-,672	,076	-,783	-8,889
					Sig.
					,000
					,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Melalui Perhitungan olahan data tersebut, maka diperoleh persamaan $Y = 59,693 - 0,672X_2$. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan adalah sebagai berikut: Nilai konstanta sejumlah 59,693 menampilkan bila Ketika (X_2) nilainya 0, sehingga (Y) konsisten bernilai

59,693. Nilai koefisien regresi pada stres kerja (X2) sejumlah -0,672, hasil tersebut bernilai negatif menunjukkan hubungan terbalik yaitu semakin tinggi variabel stres kerja (X2) semakin rendah variabel (Y), maka setiap kenaikan satu satuan unit pada variabel stres kerja (X2) akan memicu penurunan dalam variabel kinerja (Y) sebesar - 0,672.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,402	,754		82,737	,000
	Beban Kerja	-,168	,062	-,228	-2,689	,001
	Stres Kerja	-,589	,066	-,761	-8,973	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel di atas, maka diidentifikasi bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 62,402 - 0,168X_1 - 0,589X_2, \text{ kesimpulannya berupa :}$$

1. Nilai konstanta sejumlah 62,402 berarti bila (X1) dan (X2) nilainya nol sehingga (Y) sejumlah 62,402.
2. Nilai X1 sejumlah -0,168 berarti (X2) konsisten, sehingga tiap meningkatnya (X1) sejumlah 1 satuan bisa menurun (Y) sejumlah -0,168.
3. Nilai (X2) sejumlah -0,589 berarti (X1) konsisten, sehingga tiap meningkatnya (X2) sejumlah 1 satuan menurun (Y) sejumlah -0,589.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4 Pengujian Koefisien Korelasi Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	-.738**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	-.738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Melalui olahan perhitungan di atas, koefisien korelasi antar beban kerja (X1) pada Kinerja (Y) sejumlah -0,738 yang ada dikisaran interval 0,500 – 0,750 kesimpulannya beban kerja (X1) serta kinerja (Y) mempunyai kaitan yang kuat negatif.

Tabel 5 Pengujian Koefisien Korelasi Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Stres Kerja	Kinerja Pegawai
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.783**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	-.783**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Melalui olahan perhitungan tersebut, koefisien korelasi antar stres kerja (X2) pada kinerja (Y) sejumlah -0,783 yang ada pada dikisaran interval 0,500 – 0,750 kesimpulannya (X2) dan (Y) mempunyai ikatan yang kuat negatif.

Tabel 6 Pengujian Koefisien Korelasi Variabel Beban Kerja dan Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	,615	,599	5,133

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Melalui tabel Model Summary di atas, koefisien korelasi antar beban kerja(X1), stress kerja (X2) pada kinerja (Y) sejumlah 0,784 yang ada dikisaran interval 0,750 – 0,990 kesimpulannya (X1), (X2) pada (Y) memiliki ikatan yang sangat kuat negatif.

Tabel 7 Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.536	5.523

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Melalui olahan data di atas, diperoleh R Square yaitu 0,545. Dimana Variabel Beban Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap Variabel stres kerja (X2) sebesar 0,545 atau 54,5%. Sedangkan sisanya sebesar 45,5% dari variasi Kinerja(Y) disebabkan oleh variabel diluar pengkajian.

Tabel 8 Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.612	.605	5.097

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Melalui tabel di atas, R Square sejumlah 0,612. Dimana besaran (X2) untuk membagikan partisipasi pada Y sejumlah 0,612 atau 61, 2%, melainkan selisihnya 38,8% dipengaruhi variabel diluar pengkajian.

Tabel 9 Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.599	5.133

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X1), Stres Kerja(X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Melalui tabel di atas, R Square sejumlah 0,615. Dimana besaran Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) untuk membagikan partisipasi dalam Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0,615 atau 61,5%, melainkan selisih 38,5% dipengaruhi variabel diluar pengkajian.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 10 Uji T Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,402	,754		82,737	,000
	Beban Kerja	-,168	,062	-,228	-2,689	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan angka uji-t variabel beban kerja (X1) yaitu- 2,689 dengan signifikan sebesar 0,001 (0,1%). Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($-2,689 < -2,009$) dan signifikan kurang dari 5%, maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Maka disimpulkan variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 11 Uji T Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,402	,754		82,737	,000
	Stres Kerja	-,589	,066	-,761	-8,973	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Berdasarkan perhitungan tersebut, didapatkan angka uji-t -8,973 dengan signifikan 0,000. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ($-8,873 < -2,009$) dan signifikan lebih kecil dari 5% (0,000), maka H_{a2} diterima H_{o2} ditolak, dengan demikian, variabel Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F

Tabel 12 Uji F Variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3201,349	2	1600,674	522,561	.000 ^b
	Residual	150,093	49	3,063		
	Total	3351,442	51			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20)2025

Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($522,561 > 3,19$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). H_{a3} diterima & H_{o3} ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Parung.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana variabel beban kerja $Y = 58,262 - 0,609X_1$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 58,262 dimana beban kerja (X1) nilainya nol, sehingga (Y) bernilai 58,262 serta nilai koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar -0,609 angka ini menunjukkan hubungan terbalik yaitu semakin tinggi variabel beban kerja (X1), sehingga pada setiap adanya perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X1) akan menyebabkan adanya penurunan terhadap kinerja (Y) senilai -0,609. Nilai koefisien determinasi sejumlah 0,545 atau 54,5% selisih sejumlah 45,5% dipengaruhi variabel diluar pengkajian. Diketahui dari hasil pengujian hipotesis memperoleh -t hitung $< -t$ tabel atau ($-2,689 < -2,009$) dan sign ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_{a1} diterima & H_{o1} ditolak. kesimpulannya ada pengaruh signifikan Beban Kerja (X1) pada kinerja pegawai (Y)

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa di dapatkan persamaan regresi linier sederhana variabel stres kerja $Y = 59,693 - 0,672X_2$. Dari persamaan tersebut didapatkan kesimpulan bahwa nilai konstanta sebesar 59,693 dimana stres kerja (X2) bernilai nol, sehingga (Y) bernilai 59,693 dan angka koefisien regresi stres kerja (X2) adalah -0,672 angka memperlihatkan hubungan terbalik yaitu semakin tinggi variabel stress kerja (X2), sehingga pada setiap adanya perubahan 1 unit pada variabel stres kerja (X2) akan menyebabkan adanya penurunan terhadap kinerja (Y) yaitu -0,672. Nilai koefisien determinasi sejumlah 0,612 atau 61,2% selisih sejumlah 38,8% dipengaruhi variabel perolehan diluar pengkajian. Diketahui dari hasil uji hipotesis memperoleh -t hitung $< -t$ tabel atau ($-8,873 < -2,009$) dan sign ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_{a2} diterima sementara H_{o2} ditolak, jadi dapat dikemukakan bahwa stres kerja (X2) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil penelitian memperlihatkan regresi linier berganda $Y = 62,402 + 0,168 - 0,589$. Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 62,402 berarti bila variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) nilainya nol sehingga (Y) sejumlah 62,402 dan angka koefisien regresi beban kerja (X1) -0,168 berarti konsisten, sehingga tiap meningkatnya variabel beban kerja (X1) sejumlah 1 satuan menurun kinerja (Y) dan stres kerja (X2) -0,589 berarti konsisten, sehingga tiap meningkatnya stres kerja (X2) sejumlah 1 satuan menurun kinerja (Y) sejumlah -0,589. Diketahui dari hasil uji hipotesis dari Fhitung dan Ftabel ($522,561 > 3,19$) dan sign F sejumlah ($0,000 < 0,05$). maka H_{a3} diterima sementara H_{o3} ditolak. Kesimpulannya terdapat pengaruh signifikan antar beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Beban kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana hasil uji hipotesis uji t memiliki tingkat signifikan yaitu 0,001 angka tersebut menunjukkan nilai yang berada di bawah 0,05 ($0,001 < 0,05$) dengan skor t-hitung ($-2,689 < -2,009$). Kondisi ini

mengindikasikan bahwa H_{a1} dapat diterima dan H_{o1} ditolak yang menunjukkan bahwa aspek beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Stres kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana menunjukkan tingkat signifikan yaitu 0,000 angka tersebut berada di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan skor t-hitung ($-8,873 < -2,009$). Kondisi ini mengindikasikan bahwa H_{a2} dapat diterima dan H_{o2} ditolak menyatakan bahwa ruang lingkup Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian Uji Hipotesis variabel beban kerja dan stress kerja yakni Uji F diperoleh nilai f-hitung sebesar 522,561 sedangkan f-tabel 3,19 atau ($522,561 > 3,19$). Jadi f-hitung $>$ dari f-tabel, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka dapat dikatakan Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, M.F. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, 127-139.
- Baidowi, Wahidaturrahmi, Kertiyan, N. M. I., & Wulandari, N. P. (2024). *Statistika Dasar*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Inti Tekindo. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1(1), 305–319.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media* (pp. 1–284).
- Heppi, R., Malau, D., & Ratnawati, I. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan K3 Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Pt. Ara Shoes Indonesia. *Diponegoro Journal of Management*, 13(Vol. 13 No. 3), 1–13.
- I Komang Budiasa. (2020). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kumalasari, Y., Dewi, A. S., & M, A. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kabupaten Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 190–202.
- Lintang Walarian, & Maulvi Nazir Ahmad Al Arif. (2024). Dampak Beban Kerja dan Stress Terhadap Niat Pergantian Karyawan di PT.MYS Bakti Cibitung. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 74–89.

- Ningrum, D. S., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 365–378.
- Nur'aini, A., & Fauziah, G. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. *(JIMAWA) Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(1), 1–7.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04).
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397–407.
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92.