
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BOGOR**

Maulana Irgiansyah¹, Syahrial Addin², Yulia Mujiaty³

^{1 2 3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika Depok
e-mail: maulanairgiansyah@gmail.com¹, syahrial.sra087@gmail.com², yulia.ymt@bsi.ac.id³

Accepted: 18/6/2025; **Published:** 30/6/2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang memiliki 45 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi melalui kuesioner. Rancangan analisis data yang digunakan menggunakan uji asumsi klasik regresi berganda dan untuk mengolah data menggunakan bantuan SPSS Versi 27. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa: 1) Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor 2) Variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor 3) Variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of workload and work stress on employee performance at the Bogor City Personnel and Human Resources Development Agency. This study uses a quantitative research method. The sampling technique used was saturated sampling which had 45 respondents. The data collection technique uses observation through questionnaires. The data analysis design used used the classical assumption test of multiple regression and to process the data using the help of SPSS Version 27. Based on the results of the research that has been carried out, it is known that: 1) The workload variable partially has a positive and significant effect on the employee performance variables at the Bogor City Personnel and Human Resources Development Agency 2) The work stress variable partially has no effect on the employee performance variables at the Bogor City Personnel and Human Resources Development Agency 3) The workload and work stress variables simultaneously have a positive and positive effect and significant to the performance of employees at the Bogor City Personnel and Human Resources Development Agency.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah tentu membutuhkan pegawai. Hanya dengan pegawailah instansi dapat mencapai target-targetnya. Peran pegawai sangat penting bagi keberlangsungan jalannya instansi, setiap instansi juga ingin seluruh pegawai menjalankan semua tanggung jawab yang diberikan. Instansi juga menuntut pegawainya mampu bekerja di bawah tekanan dan melakukan beberapa tugas sekaligus. Selain itu, instansi pemerintah mendapatkan sorotan lebih mengenai kinerja oleh masyarakat luas, dengan segala keadaan yang ada maka instansi

bertanggung jawab atas terciptanya lingkungan kerja yang kondusif demi mendukung peningkatan kinerja para pegawai.

Kinerja pegawai merupakan capaian kerja yang mencerminkan seberapa baik kualitas dan kuantitas hasil yang dihasilkan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam arti lain kinerja mengacu pada apa yang dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan berbagai tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Untuk menyelesaikan target dan pekerjaan tersebut maka pegawai membutuhkan adanya pembagian pekerjaan yang terstruktur dan jelas dengan sumber daya manusia yang tersedia di instansi. Jika tidak ada pembagian pekerjaan yang terstruktur dan jelas ataupun adanya ketimpangan dalam hal menyelesaikan pekerjaan, maka pegawai akan merasa beban kerja yang diberikan tidak adil yang akan mengakibatkan adanya stres kerja, dengan adanya stres kerja kinerja pegawai akan menurun ataupun tidak maksimal dalam menyelesaikan target pekerjaan.

Beban kerja adalah segala bentuk tuntutan ataupun tanggung jawab pekerjaan yang mesti dikerjakan pekerja selama tenggat waktu tertentu, terlepas dari apakah hal tersebut berdampak positif atau negatif pada pekerjaannya (Hermawan, 2024). Permendagri No. 12/2008 menjabarkan, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang wajib dikerjakan oleh sebuah jabatan ataupun unit organisasi, dan dihitung dengan mengalikan volume pekerjaan dengan waktu standar. Rasa jenuh cenderung muncul ketika kemampuan pegawai melebihi beban atau tuntutan pekerjaan yang diberikan. Untuk menghindari situasi di mana beberapa pegawai terlalu banyak melakukan tugas sementara yang lain memiliki begitu sedikit pekerjaan sehingga tampak menganggur, beban kerja dari unit organisasi atau setiap pegawai harus didistribusikan secara merata. Aspek tambahan yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah stres kerja. Stres kerja bisa muncul karena beragam faktor, dari mulai tanggung jawab yang besar, tekanan yang tinggi, minimnya pengawasan terhadap tugas, hingga konflik wewenang. Faktor-faktor ini bisa berdampak kepada karyawan dari sisi kesehatan fisik dan mentalnya, hingga kepada kinerja yang dihasilkan (Loudoe et al., 2023).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor ialah instansi atau perangkat daerah Kota Bogor yang dibentuk berdasarkan Perda 5 Tahun 2020 tentang perubahan kedua Perda 7 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah. Berdasarkan permasalahan yang terjadi melalui hasil observasi peneliti selama magang bahwasannya di BKPSDM Kota Bogor terdapat pegawai yang tidak hanya menyelesaikan satu pekerjaan saja, dampak dari hal tersebut membuat pegawai merasa tidak bisa menetapkan skala prioritas tugas kerja yang mesti dikerjakan lebih dulu. Di suatu kondisi pekerjaan, pegawai tersebut harus mengurus dua pekerjaan dalam satu waktu, yang akibatnya satu pekerjaan tidak bisa ditangani secara penuh. Hal ini mengakibatkan stres kerja karena harus mengurus dua pekerjaan, jika hal ini terus menerus terjadi akibatnya pegawai tersebut mengalami penurunan kinerja karena bisa saja salah satu pekerjaannya tidak bisa diselesaikan secara tepat waktu.

Melihat teori-teori yang ada pada uraian diatas, oleh karena itu BKPSDM Kota Bogor sangat perlu memperhatikan pembagian pekerjaan yang ada pada pegawai. Jika melihat permasalahan yang ada sebaiknya BKPSDM Kota Bogor perlu melakukan evaluasi mengenai pembagian pekerjaan dan memeriksa secara rutin mengenai kinerja pegawai mana yang mengalami penurunan serta peningkatan. Selain itu pegawai yang ada indikasi ke arah stres kerja perlu mendapatkan perhatian dan support dari pegawai lain, BKPSDM Kota Bogor penting untuk membangun situasi kerja yang kondusif, adil, dan transparan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ditujukan guna menyelidiki pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja. Kedua, guna menyelidiki pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja. Dan ketiga, guna menyelidiki pengaruh antara beban kerja, stres kerja terhadap kinerja secara bersamaan.

Diartikan, penelitian ini akan memberikan informasi mengenai beban kerja dan stres kerja dapat memengaruhi kinerja pada instansi ini.

Metode penelitian ini yaitu mempergunakan metode kuantitatif statistik dan untuk menganalisis data yang terkumpul, metode yang dipergunakan ialah analisis regresi linier berganda mempergunakan alat analisis berupa *tools* SPSS, yang akan memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan statistik antara variabel dependen (kinerja) dan variabel independen (beban kerja dan stres kerja).

Objek yang diteliti ialah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor (BKPSDM Kota Bogor) dengan populasi pegawai berjumlah 45 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh maka sampel yang diambil ialah 45 pekerja atau menggunakan seluruh populasi yang ada, karena ukuran populasi yang kecil dan untuk meningkatkan representasi penelitian.

Data dikumpulkan melalui observasi dengan mengamati aktivitas langsung pegawai pada saat menjalani kegiatan magang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor. Dan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai BKPSDM Kota Bogor yang dirancang untuk mengukur persepsi pegawai terkait beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Adapun teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi guna menyelidiki sejauh mana variabel dependennya dipengaruhi oleh dua independennya dengan bantuan SPSS Versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berikut merupakan perolehan pengujian regresi linier berganda:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5,146	3,675		1,400	,169
	Beban Kerja	,893	,101	,809	8,844	,000
	Stres Kerja	-,020	,067	-,027	-,294	,770

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Data di Olah (2025)

Berdasarkan tabel 1 mengenai uji regresi linier berganda, dihasilkan konstanta dan koefisien regresi yang memungkinkan untuk dilakukan penyusunan model persamaan regresi linier berganda. Model tersebut dirumuskan mempergunakan pendekatan perumusan berupa:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 5,146 + 0,893 + -0,20$$

Dari data di atas diketahui:

1. Nilai a sebesar 5,146 ialah konstanta ataupun kondisi ketika variabel kinerja pegawai belum mendapat pengaruh dari variabel lain, di antaranya beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Bila variabel independen dianggap tak ada, bisa dikatakan variabel kinerja pegawai tidak berubah.

2. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) senilai 0,893, mengindikasikan, variabel beban kerja memengaruhi positif pada kinerja pegawai yang menandakan tiap naiknya satuan variabel beban kerja nantinya memengaruhi kinerja pegawai senilai 0,893, diasumsikan variabel lainnya tidak berubah.
3. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar -0,20, mengindikasikan, variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Diartikan, tiap naiknya satuan variabel stres kerja justru menurunkan kinerja pegawai senilai 0,20, diasumsikan variabel lainnya tidak berubah.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Berdasarkan rumus t hitung, diketahui nilai t tabel sebesar 2,018. Adapun hasil perhitungan uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5,146	3,675		1,400	,169
	Beban Kerja	,893	,101	,809	8,844	,000
	Stres Kerja	-,020	,067	-,027	-,294	,770

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Data di Olah (2025)

Berdasarkan tabel 2, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

H_{a1} : Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai yang diteliti.

H_{01} : Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai yang diteliti.

Berdasarkan hasil uji T (parsial) pada tabel 2 mengindikasikan bahwa variabel beban kerja memengaruhi parsial yang signifikan pada kinerja pegawai. Temuan tersebut terbukti melalui signifikan yang senilai $0,000 < 0,05$, serta t hitung senilai $8,844 > 2,018$ t tabel. Diartikan, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan beban kerja pada kinerja pegawai secara parsial.

b. Uji Hipotesis II

H_{a2} : Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai yang diteliti.

H_{02} : Stres Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai yang diteliti.

Berdasarkan hasil uji T (parsial) pada tabel 2 mengindikasikan bahwa variabel stres kerja tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan signifikansinya senilai $0,770 > 0,005$, serta nilai t hitung sebesar $-0,294 < 2,018$ t tabel. Diartikan H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh signifikan stres kerja pada kinerja pegawai secara parsial.

2. Uji F (Simultan)

Nilai F tabel yang digunakan adalah sebesar 3,22 yang diperoleh dari tabel distribusi F. Adapun perolehan perhitungan menggunakan uji F:

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789,654	2	394,827	39,263	,000 ^b
	Residual	422,346	42	10,056		
	Total	1212,000	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Data di Olah (2025)

a. Uji Hipotesis III

H_{a3}: Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai yang diteliti.

H₀₃: Beban kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai yang diteliti.

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel 3 mengindikasikan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja memberikan pengaruh simultan yang signifikan pada kinerja pegawai. Temuan tersebut terbukti melalui signifikan senilai $0,000 < 0,05$, serta F hitung senilai $39,263 > 3,22$ F tabel. Diartikan H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan beban kerja dan stres kerja pada kinerja pegawai secara simultan.

Uji Koefisien

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Perolehan koefisien determinasi parsial dihasilkan lewat olah data mempergunakan SPSS Versi 27 sebagai berikut.

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Beban Kerja (X₁)

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi parsial terhadap variabel beban kerja, yang diukur melalui 8 item pernyataan, diperoleh hasil berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X₁)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,643	3,137

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Hasil Data di Olah (2025)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa pengujian koefisien determinasi parsial variabel Beban Kerja (X₁) senilai 0,651, mengindikasikan, variabel beban kerja secara bersama-sama menjelaskan 65,1% variasi pada variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti koefisien determinasi parsial Beban Kerja (X₁) kuat. Sementara sisa lainnya, senilai 34,9% berasal dari pengaruh faktor lainnya yang bukan model yang diteliti.

b. Uji Koefisien Determinasi Parsial Variabel Stress Kerja (X₂)

Berdasarkan perhitungan uji koefisiensi determinasi parsial terhadap variabel stres kerja, yang diukur melalui 10 pernyataan, diperoleh hasil berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X_2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,051 ^a	,003	-,021	5,302

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Hasil Data di Olah (2025)

Berdasarkan tabel 5 perolehan pengujian koefisien determinasi parsial untuk variabel Stres Kerja (X_2) menunjukkan nilai 0,03. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Stres Kerja hanya mampu menjelaskan sebesar 3% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai secara parsial. Diartikan, pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Pegawai tergolong lemah. Sementara itu, sisa lainnya senilai 97% berasal dari pengaruh faktor lainnya yang bukan model yang diteliti.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Perolehan koefisien determinasi simultan dihasilkan melalui olah data menggunakan SPSS Versi 27 berupa:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,635	3,171

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Data di Olah (2025)

Berdasarkan perolehan Tabel 6, koefisien determinasi (*R Square*) senilai 0,652 mengindikasikan, variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan mampu menjelaskan 65,2% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Temuan tersebut mengindikasikan, kedua variabel independen memengaruhi kuat variabel dependennya. Sementara sisa lainnya senilai 34,8% berasal dari pengaruh faktor lainnya yang bukan model yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor

Berdasarkan perolehan pengujian hipotesis secara parsial (uji T), dihasilkan variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar $8,844 > 2,018$ nilai t tabel, serta taraf signifikansinya senilai $0,000 < 0,05$. Diartikan, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Melalui analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa beban kerja memengaruhi positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Diartikan, hasil analisis mengindikasikan bahwa semakin besar beban kerja yang diterima, bisa dikatakan kinerja pegawai juga cenderung meningkat secara signifikan. Meskipun sebagian besar responden menyetujui pernyataan bahwa “Tugas dari atasan sering kali harus

diselesaikan dalam waktu yang singkat”, namun pernyataan terkait kinerja yang paling disetujui menyatakan bahwa “Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai tanggung jawab dalam waktu kerja yang tersedia”. Hal ini mengindikasikan, walaupun pegawai menghadapi tekanan waktu dalam menyelesaikan tugas, mereka tetap mampu menyelesaikannya dengan baik dalam batas waktu kerja yang tersedia.

Maka dari itu bisa diambil simpulan beban kerja yang diterima oleh pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor turut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian beban kerja dalam batas yang wajar cenderung memicu rasa tanggung jawab serta tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Temuan yang dihasilkan relevan dengan studi dari (Balqis & Sugiono, 2020) yang menghasilkan temuan bahwa peningkatan beban kerja hingga batas yang wajar sesuai dengan kemampuan karyawan terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini selaras dengan hasil studi dari (Nadilah et al., 2023) dimana menyatakan bahwa beban kerja (X_1) secara parsial memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y) Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. Selain itu, studi dari (Yoga Pratama, 2023) juga selaras yang menyatakan bahwa beban kerja memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor

Mengacu perolehan uji hipotesis secara parsial (uji T), dihasilkan variabel stres kerja menghasilkan t hitung senilai $-0,294 < 2,018$ nilai t tabel, serta taraf signifikansinya senilai $0,770 > 0,05$. Diartikan, hipotesis nol (H_02) diterima dan hipotesis alternatif (H_a2) ditolak. Melalui analisis regresi linier berganda, ditemukan stres kerja memengaruhi negatif dan tidak signifikan secara parsial pada kinerja pegawai. Diartikan, hasil analisis mengindikasikan bahwa semakin besar stres kerja yang diterima, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Hal ini didukung oleh hasil kuesioner, di mana pernyataan yang paling banyak di setujui adalah “Saya merasa cemas ketika atasan tidak memberikan dukungan atau arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas”. Meskipun demikian, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai secara statistik tidak signifikan. Penyebabnya ialah karakteristik responden, di mana mayoritas pegawai berusia 41-50 tahun (57,8%) dan memiliki masa kerja 11-15 tahun (26,7%).

Maka dari itu bisa diambil simpulan dengan usia dan pengalaman kerja yang cukup panjang, pegawai cenderung telah mencapai kematangan emosional dan profesional, sehingga mampu mengelola stres kerja dengan baik. Temuan yang dihasilkan relevan dengan studi (Hiola & Sidiki, 2020) yang menyatakan bahwa tenaga kerja yang berusia tua umumnya pengalamannya lebih besar dalam pekerjaan yang menjadikan tantangan pekerjaan bisa dihadapi secara lebih mudah. Di samping hal tersebut, mereka yang lebih tua mempunyai kematangan dan kedewasaan yang menjadikan kemampuannya berpikir lebih realistis pada saat pengelolaan ga pantara apa yang diharapkan dan kenyataan pada pekerjaan mereka. Penelitian ini selaras dengan hasil studi dari (Hadi et al., 2024) dimana menyatakan bahwa yakni stres kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada variabel kinerja (Y).

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor

Mengacu perolehan uji hipotesis secara simultan (uji F), dihasilkan variabel beban kerja dan stres kerja menghasilkan f hitung senilai $39,263 > 3,22$ f tabel, serta taraf signifikansinya senilai $0,000 < 0,05$. Diartikan, hipotesis nol (H_03) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a3) diterima. Temuan tersebut menandakan, secara simultan ataupun bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor. Apabila beban kerja yang diberikan dalam batas yang wajar dan stres kerja yang timbul masih berada pada tingkat yang wajar (positif), maka hal tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini selaras dengan hasil studi dari (Syafudin et al., 2023) di mana menyatakan bahwa secara simultan beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Y) pada dinas perdagangan Kota Parepare.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial variabel beban kerja memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan sudah disesuaikan dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Para pegawai mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam batas waktu yang tersedia, meskipun tenggat waktunya singkat. Sementara variabel tingkat stres kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Meskipun ada rasa cemas yang dialami pegawai, terutama ketika atasan tidak memberikan dukungan atau arahan yang jelas, mengindikasikan, faktor stres memang ada dalam lingkungan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa secara simultan variabel beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memengaruhi signifikan pada kinerja pegawai. Adapun Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,652 atau 65,2%, di mana variabel beban kerja dan stres kerja memengaruhi kuat terhadap kinerja pegawai. sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Artha, S., & Intan, R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47.
- Balqis, F., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pt Surya Progard Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1), 83–97.
- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220-230.
- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Nurhayati, E. C. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perbankan Syariah*, 4(4), 108-118.
- Hadi, S., Mar'aini, & Riandi, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Junye Group Langkat Sumatera Utara. *Jurnal Pajak & Bisnis*, 5(2), 367–375.
- Hadiwijaya, D., & Ahmad, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Internasional Industries Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 62.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Hiola, R., & Sidiki, A. K. (2020). Hubungan Kebisingan Mesin Tromol Dengan Stres Pekerja Di Kabupaten Bone Bolango. *Unnes Journal of Public Health*, 5(4), 285.
- Iryani, I., Yulianto, H., & ... (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of ...*, 5(1), 343–354.
- Mirna, M. B. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 6(2).
- Nadilah, F. A., Rani, & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Snapindo Warlab Sukses Tebat. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 127–139.
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70-83.
- Syafrudin, Triastuti, I., & Tasrif. (2023). Pengaruh Manajemen Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Parepare The Effect Of Workload Management And Work Stress On Employee Performance At The Parepare City Trade Office. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2010), 234–241.
- Yoga Pratama, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Bimatama Teknik Mandiri. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(6), 583–595.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)