

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pembangunan Dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta

Nur Rahma Dina ¹, Nurzalinar Joesah ², Supriatin ³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kramat Raya No.98, Kelurahan Kwitang, Kecamatan Senen, Kota Jakarta Pusat,
Email: 64212145@bsi.ac.id¹, nurzalinarjoesah.njs@bsi.ac.id², supriatin.spr@bsi.ac.id³

Submit:
14-10-2025

Revisi:
--

Terima
18-10-2025

Terbit Online:
19-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian berlangsung di Biro Pengembangan dan Lingkungan Hidup Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dengan sasaran menilai hubungan beban kerja dan stres kerja pada kinerja pegawai. Pendekatan yang diterapkan berupa metode kuantitatif dengan penggunaan statistical tools. Data penelitian bersumber dari data primer, sementara penetapan sampel menggunakan teknik jenuh. Tahapan analisis melibatkan deskriptif, penilaian kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, hingga penghitungan koefisien determinasi. Hasil analisis mengindikasikan baik beban kerja maupun stres kerja secara parsial menyumbang dampak signifikan pada kinerja pegawai, terbukti dari nilai (Sig.) 0,002 pada beban kerja serta 0,032 pada stres kerja, keduanya lebih kecil dari 0,05. Lebih lanjut, hasil analisis secara bersamaan juga menegaskan pengaruh signifikan, ditunjukkan oleh nilai F bernilai 0,002. Berdasarkan hal tersebut, disimpulkan variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) memberi dampak positif signifikan pada kinerja pegawai (Y), baik secara individu maupun gabungan, sebab nilai (Sig.) keduanya sesuai kriteria $\leq 0,05$.
Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abstracts - The research was conducted at the DKI Jakarta Provincial Government's Development and Environment Bureau with the aim of assessing the relationship between workload and job stress on employee performance. The approach applied was a quantitative method using statistical tools. The research data came from primary data, while the sample determination used a saturation technique. The analysis stages involved descriptive, data quality assessment, classical assumption testing, hypothesis testing, and calculating the coefficient of determination. The results of the analysis indicated that both workload and job stress partially contributed a significant impact on employee performance, as evidenced by the value (Sig.) of 0.002 for workload and 0.032 for job stress, both of which were smaller than 0.05. Furthermore, the results of the simultaneous analysis also confirmed a significant effect, indicated by the F value of 0.002. Based on this, it was concluded that the workload (X1) and job stress (X2) variables had a significant positive impact on employee performance (Y), both individually and combined, because the value (Sig.) of both met the criteria ≤ 0.05 .
Keywords: Workload, Work Stress, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Salah satu bagian dari Sekretariat Daerah (Setda) Pemprov DKI Jakarta adalah Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta yang memegang peranan penting dalam penyusunan dan koordinasi kebijakan pengelolaan dan pembangunan lingkungan hidup di wilayah Jakarta. Oleh karena itu, Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta sebagai organisasi pemerintahan harus terus meningkatkan efisiensi aparaturnya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efisien, terutama dalam menghadapi tantangan beban kerja yang berat, potensi stres akibat pekerjaan, serta

pentingnya membangun komitmen organisasi yang kuat (Wisang et al., 2024).

Dalam era globalisasi yang terus berubah, persiapan yang matang dari setiap perusahaan dan lembaga, termasuk pemerintah, menjadi krusial untuk mempertahankan daya saing dan memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Berbagai faktor, seperti peningkatan beban kerja, tekanan di tempat kerja, serta tingkat komitmen pada organisasi, memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja secara menyeluruh. Kemampuan mengenali serta mengatur faktor-faktor tersebut secara tepat merupakan faktor utama untuk meraih sasaran

strategis dan menjaga keberlanjutan dalam lingkungan bisnis global yang (Nurhidayati & Wifiq, 2025).

Menurut De Bruin & Taylor dalam (Batubara & Abadi, 2022) beban kerja seseorang terdiri dari semua kegiatan psikis dan fisik yang perlu dituntaskan pada jangka waktu tertentu, banyak di antaranya menuntut kemampuan kognitif tingkat lanjut. Produktivitas dapat dinilai dari tekanan yang dialami di fisik ataupun mental, jika kedua faktor tersebut terlalu tinggi atau kemampuan fisik menurun, maka pekerjaan akan terhambat. Menurut Koesomowidjojo dalam (Jayanti & Paryanti, 2022) dimensi beban kerja mencakup beberapa aspek, yaitu: (1) target yang harus dicapai, (2) kondisi pekerjaan, (3) pemanfaatan waktu kerja, dan (4) lingkungan kerja. Indikator beban kerja seperti yang dijabarkan pada Haryanto dalam artikel (Bakri et al., 2024) meliputi: (1) tingkat kompleksitas, (2) jam kerja lebih, (3) tanggung jawab, (4) pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian, (5) kondisi pekerjaan.

Menurut Mangkunegara dalam (Tinambunan et al., 2022) mendefinisikan stres terkait pekerjaan adalah ketegangan atau beban yang muncul ketika tanggung jawab yang kita hadapi melampaui kemampuan pribadi kita. Stres merujuk pada tekanan luar yang diberikan kepada seorang individu, seperti suatu benda di lingkungan sekitar atau suatu pemicu yang jelas-jelas merusak. Stres di tempat kerja, menurut adalah ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memuaskannya, yang menyumbang dampak pada signifikan pada dirinya. Menurut Robbins dan Judge dalam (Alifah & Indiyati, 2023) dimensi stres kerja dapat dibagi menjadi tiga, yaitu: (1) tekanan eksternal, (2) tekanan kerja, (3) tekanan pribadi. Indikator stres kerja menurut Mulyadi & Rivai dalam (Tinambunan et al., 2022) meliputi: (1) keadaan pekerjaan, (2) konflik peran, (3) relasi sosial, (4) progres karir, (5) susunan organisasi.

Menurut Afandi dalam (Simbolon, 2022) “kinerja individu atau tim di tempat kerja didefinisikan oleh sebagai hasil akhir dari pelaksanaan tanggung jawab mereka dengan cara yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan”. Tentu saja, tujuan ini harus sah secara hukum dan etis, tanpa bertentangan dengan nilai-nilai moral. Dimensi kinerja pegawai menurut Khairizah & Astria dalam (Hermawan, 2024) meliputi: (1) mutu, (2) jumlah, (3) ketelitian waktu. Menurut Mangkunegara dalam (Tinambunan et al., 2022) indikator kinerja meliputi: (1) standar kerja, (2) kapasitas kerja, (3) implementasi tugas, (4) tanggung jawab, (5) kolaborasi, (6) inisiatif.

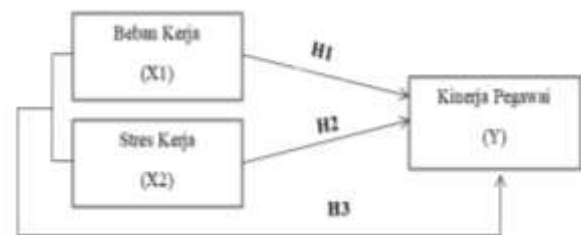
Riset-riset sebelumnya mengenai beban kerja dan stres kerja dalam hubungannya dengan kinerja pegawai menghasilkan temuan yang tidak seragam dan masih inkonsisten. Sejumlah penelitian, misalnya karya (Rahayu & Fauziah, 2023) dan (Wahyuni, 2023), menegaskan beban kerja serta stres kerja memberikan dampak signifikan pada kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat pandangan tingginya beban kerja serta tekanan psikologis dapat mengurangi

efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Namun demikian, hasil tersebut tidak selaras dengan temuan (Saragih, 2022) dan (Hidayat & Maulida, 2023) yang menjabarkan kedua variabel tersebut tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai. Perbedaan temuan tersebut menandakan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Kerangka Berpikir

Dalam buku karya (Latifah, 2023), Widayat dan Amirullah menyajikan kerangka berpikir yang merupakan model konteks bagi teori-teori yang berkaitan dengan sejumlah variabel masalah yang signifikan. Selain itu, kerangka konseptual berfungsi sebagai penjelasan jangka pendek untuk berbagai gejala yang diteliti. Metodologi ini didasarkan pada penelitian sebelumnya dan pengalaman nyata yang membantu dalam mengembangkan hipotesis rasional dari isu penelitian ke solusi yang diberikan oleh pengujian hipotesis.

Berdasarkan penjelasan di atas, berikut ini adalah representasi kerangka konseptual studi ini:



Sumber: Peneliti, 2025

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada biro pembangunan dan lingkungan hidup Pemprov DKI Jakarta.
- Ha1 : Diduga terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada biro pembangunan dan lingkungan hidup Pemprov DKI Jakarta.
- Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara variabel stres kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada biro pembangunan dan lingkungan hidup Pemprov DKI Jakarta.
- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh antara variabel stress kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada biro pembangunan dan lingkungan hidup Pemprov DKI Jakarta.
- Ho3 : Diduga beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada biro pembangunan dan lingkungan hidup Pemprov DKI Jakarta.
- Ha3 : Diduga beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada biro

pembangunan dan lingkungan hidup Pemprov DKI Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan menguji pengaruh antarvariabel berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dalam pandangan Sugiyono dalam (Amin et al., 2023), yakni suatu area generalisasi dalam studi. Area ini mencakup item atau subjek yang dapat dijadikan dasar untuk membuat kesimpulan.

Populasi penelitian tidak lebih dari 100 responden, maka digunakan metode Non Probability Sampling melalui penerapan sampel jenuh untuk mengambil 100% populasi pegawai yang ada pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI yaitu 45 responden. Menurut Sugiyono dalam (Djauhar et al., 2022) salah satu jenis pengambilan sampel yakni sampling jenuh, dan ini mencakup pemilihan sampel representatif dari seluruh populasi.

Pada penelitian ini, data yang sudah diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisis yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk mengonfirmasi ketepatan alat penelitian evaluasi asumsi dasar, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memverifikasi bahwa data sesuai untuk analisis yang lebih mendalam, pemeriksaan hipotesis seperti uji T serta F untuk menilai signifikansi temuan dan uji koefisien determinasi untuk menganalisis seberapa efektif model memperhitungkan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Objek pada studi ini yakni pegawai Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta dengan sampel yang berjumlah 45 responden pegawai. Berikut ini terdapat beberapa karakteristik responden dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		
Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	22	48,9%
Perempuan	23	51,1%
Jumlah	45	100%

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Dari total responden, 23 (51,1%) adalah perempuan dan 22 (48,9%) adalah laki-laki, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel di atas. Karenanya, dapat tersimpulkan bahwasanya dari total 23 responden, 23 di antaranya ialah perempuan.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia		
Kategori	Jumlah Responden	Presentase
20 – 30 Tahun	6	13,3%

31 – 40 Tahun	13	28,9%
41 – 50 Tahun	17	37,8%
> 50 Tahun	9	20%
Jumlah	45	100%

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel diatas menunjukkan rincian responden berdasarkan usia. Sebanyak 6 orang (13,3%) berusia antara 20 hingga 30 tahun, sementara 13 orang (28,9%) berada pada rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun, 17 orang (37,8%) ada pada rentang usia 41–50 tahun, dan sembilan orang (20%) ada pada rentang usia 50 tahun ke atas. Berdasarkan Hasil data tersebut, disimpulkan mayoritas pegawai berusia antara 41-50 tahun yakni sejumlah 17 pegawai dengan tingkat persentase 37,8%.

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja		
Kategori	Jumlah Responden	Presentase
1 -5 Tahun	10	22,2%
6 – 10 Tahun	4	8,9%
>10 Tahun	31	68,9%
Jumlah	45	100%

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa reponden yang memiliki masa lama bekerja > 10 tahun merupakan kategori yang paling banyak, dengan jumlah 31 orang ataupun sebesar 68.9% dari total responden yang dijadikan sampel studi ini ialah sebanyak 45 pegawai Biro Pembangunan Dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta.

3.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,2940) dan sig < 0,05, sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,678	Reliabel
Stres Kerja	0,713	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,753	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Seluruh vairabel yang dianalisis, mencakup beban kerja, stres kerja, serta kinerja pegawai, memperlihatkan konsistensi pengukuran yang memadai. Kekuatan reliabilitas ini tercermin dari hasil Cronbach's alpha pada variabel beban kerja dan stres kerja pada kinerja pegawai, yang masing-masing melampaui batas 0,6.

3.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73073700
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.059
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Menurut (Ghozali, 2021) tujuan dari pemeriksaan normalitas dalam analisis regresi adalah dalam menetapkan apakah variabel residual atau variabel pengganggu berdistribusi normal. Tabel diatas (Sig.) uji Kolmogorov-Smirnov mencapai 0,200, angka yang melampaui batas 0,05, maka residu dalam model disimpulkan mengikuti distribusi normal.

2. Uji Lineritas

Tabel 6. Hasil Uji Lineritas Beban Kerja (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	Between Groups	(Combined)	283.750	13	21.827	2.037	.082
		Linearity	46.694	1	46.694	4.367	.045
		Deviation from Linearity	237.056	12	19.755	1.843	.084
Within Groups			332.250	31	10.718		
Total			616.000	44			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Uji Deviation from Linearity menjelaskan nilai (Sig.) 0,084 untuk hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai, angka ini lebih tinggi daripada 0,05. Ini mengindikasikan keterkaitan stres kerja dengan kinerja pegawai berbentuk linear. Dengan hasil tersebut, syarat linearitas dapat dipenuhi, sehingga model regresi linear berganda yang diterapkan dinilai layak digunakan.

Tabel 7. Hasil Uji Lineritas Stres Kerja (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	Between Groups	(Combined)	171.750	16	10.734	.677	.762
		Linearity	7.297	1	7.297	.460	.503
		Deviation from Linearity	164.453	15	10.964	.691	.772
Within Groups			444.250	28	15.866		
Total			616.000	44			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Uji Deviation from Linearity menghasilkan nilai (Sig.) 0,772 pada hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai, lebih tinggi dibandingkan 0,05. Hasil

pengujian tersebut menegaskan keterhubungan stres kerja dengan kinerja pegawai memiliki pola linear. Kesimpulannya, syarat linearitas terpenuhi sehingga model regresi linear berganda yang dipakai pada riset ini dinilai sesuai untuk dianalisis.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.227			7.093	.000		
Beban Kerja	.115	.253	.089	.454	.652	.610	1.639
Stres Kerja	-.019	.148	-.025	-.127	.900	.610	1.639

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Dari tabel diatas terlihat VIF untuk variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) adalah 1,639, masih dibawah 10, dengan nilai Tolerance 0,610, diatas 0,1. Ini menegaskan data penelitian terbebas dari isu multikolinearitas.

4. Uji Heterkesdasitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterkesdasitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.375			.096	.925
Beban Kerja	.019	.170	.017	.114	.910
Stres Kerja	.086	.076	.175	1.140	.261

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Hasil pengolahan data menjelaskan (Sig.) beban kerja (X1) bernilai 0,910, dan stres kerja (X2) tercatat 0,261, nilai tersebut, yang berada diatas 0,05, menegaskan model regresi tidak menghadapi isu heteroskedastisitas.

3.4. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.508			.529	.600
Beban Kerja	.446	.134	.445	3.336	.002
Stres Kerja	.444	.200	.296	2.217	.032

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

1. Nilai konstanta yakni sejumlah 4,508 menjabarkan kondisi dimana variabel “kinerja karyawan” tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor “beban kerja” (X1) dan “stres kerja” (X2), jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.

2. Nilai β_1 (koefisien regresi untuk X1) adalah 0,446, yang menjabarkan variabel beban kerja (X1) menyumbang dampak pada positif pada kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan untuk setiap kenaikan satu unit variabel beban kerja, terdapat dampak bernilai 0,446, dengan catatan tidak ada variabel lain yang dipertimbangkan dalam analisis ini.
3. Nilai β_2 bernilai 0,444 menjabarkan faktor stres kerja (X2) menyumbang dampak positif pada kinerja karyawan. Artinya, tiap kenaikan satu unit variabel beban kerja terdapat dampak bernilai 0,444, dengan mempertimbangkan tidak adanya faktor lain yang dianalisis pada studi ini.

2. Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Coefficients					Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.508	8.528		.529	.600	
Beban Kerja	.446	.134	.445	3.336	.002	
Stres Kerja	.444	.200	.296	2.217	.032	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

1. Uji Hipotesis I :

Ha1 : Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta.

Ho1 : Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta.

Diketahui nilai sig untuk pengaruh parsial X1 terhadap Y adalah sebesar $0,002 \leq 0,05$ dan nilai thitung $3,336 \geq 1,681$, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti beban kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Meski secara teori peningkatan cenderung menurunkan kinerja, dalam penelitian ini beban kerja masih berada pada tingkat fungsional (*eustress*) sehingga justru memotivasi pegawai untuk lebih giat, fokus, dan berusaha memenuhi target. Dengan demikian, beban kerja dapat berperan sebagai pendorong produktivitas selama berada dalam batas yang terkendali, hasil penelitian didukung oleh studi (Tinambunan et al., 2022).

2. Uji Hipotesis II :

Ha2 : Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta.

Ho2 : Stres Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta.

Bisa diamati skor sig pada pengaruh parsial X2 terhadap Y yakni sejumlah $0,032 \leq 0,05$ dan skor thitung $2,217 \geq 1,681$, bisa dijabarkan bahwa Ho

ditolak dan Ha diterima yang mengindikasikan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Meski secara teori peningkatan cenderung menurunkan kinerja, dalam penelitian ini stres kerja masih berada pada tingkat fungsional (*eustress*) sehingga justru memotivasi pegawai untuk lebih giat, fokus, dan berusaha memenuhi target. Dengan demikian, stres kerja dapat berperan sebagai pendorong produktivitas selama berada dalam batas yang terkendali, hasil penelitian didukung oleh studi (Tinambunan et al., 2022).

3. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.774	2	58.887	7.378	.002 ^b
	Residual	335.204	42	7.981		
	Total	452.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan data yang ada pada tabel yakni seperti berikut:

Ha3 : Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta.

Ho3 : Beban Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta.

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel di atas pada nilai fhitung diperoleh sebesar $7,378 > f_{tabel} 3,220$ Dengan tingkat signifikansi $0,002 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan maka Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan.

3.5. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^b	.260	.225	2.82507

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi secara keseluruhan yakni sejumlah 0,260, yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) yakni sejumlah 26%. Dan 74% lainnya dipengaruhi oleh faktor tambahan yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini

mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memang menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja, meskipun kontribusinya hanya sebagian dari keseluruhan determinan kinerja. Dengan kata lain, beban kerja dan stres kerja dapat dipandang sebagai faktor dominan yang secara langsung dirasakan pegawai dalam aktivitas sehari-hari, sementara faktor lain seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja turut memberi pengaruh sehingga menjelaskan rendahnya persentase R^2 . Hal ini juga didukung penelitian oleh (Nasir et al., 2025).

3.6 Pembahasan

1. Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta

Temuan uji t variabel beban kerja menjabarkan skor t yakni sejumlah $3,336 > 1,681$ dan tingkat signifikansinya $< 0,05$. Dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar $0,446$, maka bisa dijabarkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta. Hasil tersebut diperkuat oleh studi terdahulu yang dilakukan oleh (Wisang et al., 2024) dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara teori, peningkatan beban kerja seharusnya menurunkan kinerja karena pegawai dapat mengalami kelelahan, kejenuhan, dan penurunan fokus. Namun, hasil penelitian ini justru menunjukkan arah positif. Hal ini dapat dijelaskan dengan konsep *eustress*, yakni beban kerja yang masih dalam batas wajar mampu menjadi dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih disiplin, serta berusaha mencapai target. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tinambunan et al., 2022) dimana hasil uji t mempunyai nilai positif kinerja yang tinggi.

2. Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta

Temuan statistik dari uji t terhadap variabel stres kerja menghasilkan skor t yakni sejumlah $2,217 > 1,681$, dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar $0,444$, maka stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta. Hasil tersebut diperkuat oleh studi terdahulu yang dilangsungkan oleh (Maharani et al., 2025) dimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun secara teori peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kinerja, hasil ini membuktikan bahwa stres yang dialami pegawai masih berada pada tingkat fungsional (*eustress*) yang justru mendorong pegawai untuk lebih fokus, berhati-

hati, dan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tinambunan et al., 2022) dimana hasil uji t mempunyai nilai positif kinerja yang tinggi.

3. Pengaruh Variabel Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta

Pada penelitian yang dijalankan, variabel beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta atau hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan tersebut menjabarkan dengan Uji F (Simultan) dan skor signifikansi $0,002 < 0,05$ atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,378 > 3,220$). Dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar $4,508$. Hasil tersebut relevan terhadap studi terdahulu yang dilangsungkan oleh (Wisang et al., 2024) dimana hasil penelitian beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi simultan memiliki persentase yang relatif kecil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, sistem kompensasi, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi. Selain itu, adanya keterkaitan antara beban kerja dan stres kerja juga menyebabkan variasi yang dapat dijelaskan secara simultan menjadi lebih terbatas. Dengan demikian, meskipun nilai R^2 simultan kecil, hasil penelitian tetap membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hanya saja kontribusinya bukan sebagai faktor tunggal yang dominan. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nasir et al., 2025) dimana hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang dengan hasil persentase $24,3\%$.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk pada temuan penelitian yang dilangsungkan, peneliti sampai pada kesimpulan seperti berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel beban kerja menjabarkan skor t yakni sejumlah $3,336 > 1,681$ dan tingkat signifikansinya $< 0,05$. Secara parsial pada variabel beban kerja (X1) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel stres kerja menghasilkan skor t yakni sejumlah $2,217 > 1,681$, dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Secara parsial pada variabel stres kerja (X2) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3. Berdasarkan hasil uji dari kedua variabel independen yaitu beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil tersebut menjabarkan dengan Uji F (Simultan) dan skor signifikansi $0,002 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,378 > 3,220$).

Saran

Merujuk pada analisis dan pembahasan dari kesimpulan di atas, bisa disampaikan saran sebagai berikut:

1. Instansi dapat menetapkan sistem monitoring beban kerja harian menggunakan daftar tugas (to-do list) berbasis aplikasi atau lembar kontrol manual, melakukan pemetaan beban kerja per pegawai sesuai kapasitas dan keahlian, serta menyesuaikan target dengan jumlah pegawai yang tersedia agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan pada individu tertentu.
2. Instansi dapat mengatur jam kerja fleksibel pada kondisi tertentu, menyelenggarakan briefing rutin setiap awal minggu untuk memberikan arahan dan kejelasan target, serta menyiapkan ruang khusus untuk rehat singkat (rest area) yang dapat digunakan pegawai ketika beban kerja tinggi, sehingga stres dapat terkendali dan tidak berkembang menjadi tekanan negatif.
3. Manajemen dapat menyusun jadwal rotasi pekerjaan antarbagian setiap periode tertentu untuk mengurangi kejenuhan, mengadakan pelatihan manajemen waktu dan pengendalian stres minimal dua kali setahun, serta menetapkan kebijakan cuti yang terencana agar pegawai dapat menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

REFERENSI

- Alifah, Q., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Niat Keluar Perusahaan Pada Generasi Milenial Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 623–632. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3434>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1). <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Bakri, M., Rusmina, C., Hanum, F., Juwita, & Zainuddin. (2024). Analisis Dampak Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bandara Sultan Iskandar Muda di Provinsi Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 104–111. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.1920>
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Djauhar, A., Baso, N. A., & Subhan. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Kubra Kendari*.
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE* (10th ed.).
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2). <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *L Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 188–197. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jjimen/article/download/92/95>
- Latifah, A. (2023). *Metodologi Penelitian*. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Maharani, A. N., Winarko, R., Indrawati, M., & Sarie, R. F. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda*. 10(204), 76–99.
- Nasir, R., Umar, A., & Wildam, A. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Housekeeping. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Nurhidayati, A., & Wifiq, M. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada BPPKAD Kabupaten Rembang*. 11(02), 1–23.
- Simbolon, S. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Pertama). CV Bintang Semesta Media.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan*. 8(1).
- Wisang, I. V., Transilvanus, V. E., & Mone, M. M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i2.85>