

# **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pembinaan Tenaga Teknis Peradilan Umum**

**Hendar Diki Saputro<sup>1</sup>, Dr. Al Ghazali, S.Ag, MM.<sup>2</sup>**

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1</sup>, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>2</sup>  
*hendardiky@gmail.com<sup>1</sup>, ghazali.ahz@bsi.ac.id<sup>2</sup>*

## ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance. Which uses a quantitative approach method. The population in the study were employees in related agencies. The entire population in this study was sampled because it used a saturated sample where the total sample was 45. In conducting the classical assumption test here, the researcher used SPSS 25 software. The results showed that partially X1 workload had no effect on performance  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected (no effect), while X2 work stress partially had a negative effect with the results  $-3.417 < -1.682$ , and sig value  $,001 < 0.05$  Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted (effect). On the other hand, workload and work stress simultaneously or simultaneously affect employee performance with the results of the F test obtained at F count  $5.928 > 3.220$  and accompanied by a significant value of  $0.005 < 0.05$ .*

*Keywords: workload; work stress; employee performance*

---

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Yang menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai didalam instansi terkait. Keseluruhan populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel dikarenakan menggunakan sampel jenuh dimana total sampe sebanyak 45. Dalam melakukan uji asumsi klasik disini peneliti menggunakan *software* SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial beban kerja X1 tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak ( tidak berpengaruh), sedangkan stres kerja X2 secara parsial memiliki pengaruh secara negatif dengan hasil  $-3,417 < -1,682$ , dan nilai sig  $,001 < 0,05$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh). Disisi lain beban kerja dan stres kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji F yang didapat sebesar F hitung  $5,928 > 3,220$  dan diiringi dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ .

Kata Kunci: beban kerja; stres kerja; kinerja pegawai

## **Pendahuluan/Introduction**

Sumber daya manusia di Indonesia belum dimanfaatkan dengan baik, sehingga daya saingnya menurun. Penelitian dari Institute for Management Development (IMD) menunjukkan bahwa Indonesia mendapatkan poin 51,13 dari 100 poin dalam hal investasi dan pengembangan sumber daya manusia, kemampuan menarik sumber daya dari luar

negeri, dan kematangan sumber daya manusia secara umum (Ahdiat, 2023). Meskipun meningkat dari tahun sebelumnya, Indonesia masih peringkat ke-47 dari 64 negara yang diteliti. Penilaian IMD juga menunjukkan bahwa anggaran pendidikan dan jumlah tenaga pengajar di Indonesia masih rendah. Hasil tes menunjukkan bahwa kemampuan pelajar Indonesia juga tidak menonjol.

Kondisi ini membuat banyak pekerjaahli Indonesia memilih bekerja di luar negeri karena biaya hidupnya yang tinggi dan pendapatan yang tidak setara. Survei juga menunjukkan bahwa beberapa pegawai di Indonesia tidak bahagia dengan pekerjaan mereka (Santika, n.d.). Faktor penyebab ketidakbahagiaan tersebut antara lain kurangnya pengakuan dan apresiasi, kurangnya pengembangan diri, beban kerja yang berlebihan, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, lingkungan kerja yang buruk, peran dan tujuan yang tidak jelas, perbedaan minat dengan pekerjaan yang dijalankan, tidak dapat menggunakan bakat atau keahlian, dan faktor lainnya.

Beban kerja yang melewati batas dapat menyebabkan stres pada pegawai, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perlu perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia untuk meningkatkan daya saingnya dan meningkatkan kebahagiaan para pegawai.

Dalam penelitian sebelumnya terdapat sebuah perbedaan dimana sebuah penelitian yang diteliti sebelumnya memiliki lokasi yang berbeda seperti yang telah diteliti oleh 3 peneliti sebelumnya yaitu oleh Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki (2022), Roky P Rindorindo dkk (2019) dan yang terakhir oleh Yuliyah Ahmad dkk (2019). Penelitian sebelumnya dilakukan diluar pulau jawa dimana perbedaan lokasi mempengaruhi budaya kerja serta beban yang berbeda ditiap daerah dan juga ketiga penelitian sebelumnya dilakukan diperusahaan swasta dimana perusahaan tersebut menargetkan laba yang ingin dicapai. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini akan dilaksanakan karena penelitian kali ini berfokus pada instansi pemerintah yang tidak mencari laba serta berlokasi di pusat pemerintahan saat ini yaitu DKI Jakarta. (Kerja *et al.*, 2022) (Rindorindo *et al.*, 2019) (Ahmad *et al.*, 2019)

Direktorat pembinaan tenaga teknis badan peradilan umum merupakan salah satu direktorat yang terdapat di instansi pemerintah yaitu Mahkamah Agung. Direktorat pembinaan tenaga teknis sendiri sudah diatur dalam keputusan sekretaris mahkamah agung republik Indonesia dimana dalam pasal 27 direktorat pembinaan tenaga teknis memiliki tugas melaksanakan penyusunan, implementasi ketetapan, penyusunan standar, hukum, kualifikasi, serta tahapan bimbingan teknis dan pertimbangan di bidang pembinaan tenaga teknis peradilan umum. Disaat melakukan pekerjaannya para pegawai dituntut untuk membuat agenda pelatihan secara baik untuk melatih hakim-hakim dari berbagai penjurur Indonesia serta memaparkan materi yang akan diberikan kepada hakim-hakim tersebut. Dimana tuntutan pemerintah pusat untuk melaksanakan pelatihan dengan baik dan anggaran yang terbatas membuat para pegawai harus memutar otak untuk mengatasi masalah tersebut akibat dari tekanan tersebut pegawai mengalami stres dalam menjalani pekerjaan.

Dari uraian yang disampaikan bahwa beban kerja berlebihan dapat membuat stres pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut membuat peneliti terdorong agar melaksanakan riset mendalam terkait beban kerja dan stres kerja yang mungkin terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis dalam mengerjakan skripsi mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pembinaan Tenaga Teknis Peradilan Umum”**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Agar dapat diketahui pengaruh beban kerja atas kinerja pegawai direktorat pembinaan tenaga teknis peradilan umum. (2) Agar

dapat diketahui pengaruh stres kerja atas kinerja pegawai Direktorat Pembinaan Tenaga Teknis Peradilan Umum. (3) Agar dapat diketahui pengaruh beban kerja dan stres kerja atas kinerja pegawai Direktorat Pembinaan Tenaga Teknis Peradilan Umum.

## **Landasan Teori/*Theoretical Background.***

### **Beban Kerja**

Kasmir (2019:40) mengatakan bahwa beban kerja merupakan perbandingan antara keseluruhan waktu normal untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas terhadap keseluruhan waktu normal. (Suryani, 2021). Munandar (2008) beban kerja merupakan saat kondisi pekerjaan dengan suatu pekerjaan yang harus selesai dengan pembatasan waktu tertentu. (Safitri, 2020). Menurut Greenberg (2013) mengemukakan bahwa beban kerja disebut sebagai tuntutan yang datang terlalu banyak disaat pekerjaan sedang menumpuk dan disegerakan selesai dengan waktu yang tepat. (Riznanda, 2023).

Sedangkan menurut Spector (2012) mengatakan bahwa beban kerja bertitik tumpu pada tanggung jawab pekerjaan diperusahaan yang dirasakan oleh pegawai. (Safitri, 2020). Dari beberapa uraian teori tersebut, bisa disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sebuah tekanan pada pekerjaan yang berlebihan dengan membatasi waktu penyelesaiannya.

Menurut Putra (2012) (Herrera Villanueva, 2020), terkandung 4 indikator dalam beban kerja yang akan dijabarkan dibawah ini:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu
4. Standar pekerjaan

### **Stres Kerja**

(Robbins dan Coulter, 2010:16) mengemukakan bahwa stres adalah respon negatif dari individual yang mengalami desakan yang diberikan terhadap orang-orang dari dampak desakan. Rintangan maupun kesempatan yang terlalu banyak. (Dianti, 2017). Menurut Robbins dan Judge (2015), stres merupakan dimana keadaan dinamik yang terdapat individu dikonfrontasikan dalam peluang, hambatan atau desakan yang berhubungan terhadap sesuatu yang sangat dibutuhkan serta tujuannya direalisasikan untuk tidak wajib atau diharuskan.

Menurut Siagian (2009) stres kerja ialah perihal mendesak yang menguasai emosional, cara pandangan dan keadaan tubuh individual. Stres ialah desakan yang mempengaruhi keadaan tubuh dan mental, desakan tersebut merupakan keadaan yang dapat berasal dari diri seseorang ataupun pihak luar. (Issalillah & Wahyuni, 2021). Mangkunegara (2011:157) berpendapat bahwa stres kerja ialah keadaan terdesak yang dirasakan pegawai saat melakukan tugasnya. (Ahmad *et al.*, 2019). Kusnadi (2014) mengatakan pegawai yang mengalami stres lingkungan kerja membuat pekerja tidak memberikan kinerja yang maksimal, hal tersebut disebabkan karena kemampuan dan mental pegawai. (Riznanda, 2023).

Robbins dan Judge (2015) (Issalillah & Wahyuni, 2021), mengemukakan bahwa terdapat 5 indikator stres kerja yaitu :

1. Desakan pekerjaan
2. Desakan peran
3. Desakan antar individu
4. Struktur perusahaan
5. Kepemimpinan perusahaan

## Kinerja Pegawai

Rivai (2011:309) berpendapat bahwasanya kinerja merupakan tindakan jelas yang diperlihatkan pada individu menjadi penghargaan kerja yang dicapai pegawai setimpal dengan beban pekerjaannya didalam instansi. (Angriani, 2019). (Prawirosoentono, 2008) berpendapat kinerja bisa diartikan dalam bahasa Inggris ialah performance, adalah prestasi kerja yang didapatkan pegawai bisa juga sekelompok pegawai didalam perusahaan, setara atas wewenang dan tanggung tiap individu untuk memperoleh misi perusahaan yang berkaitan dengan resmi, tanpa melangkahi kaidah aturan serta selaras pada norma serta adat yang berlaku. (Marjaya & Pasaribu, 2019).

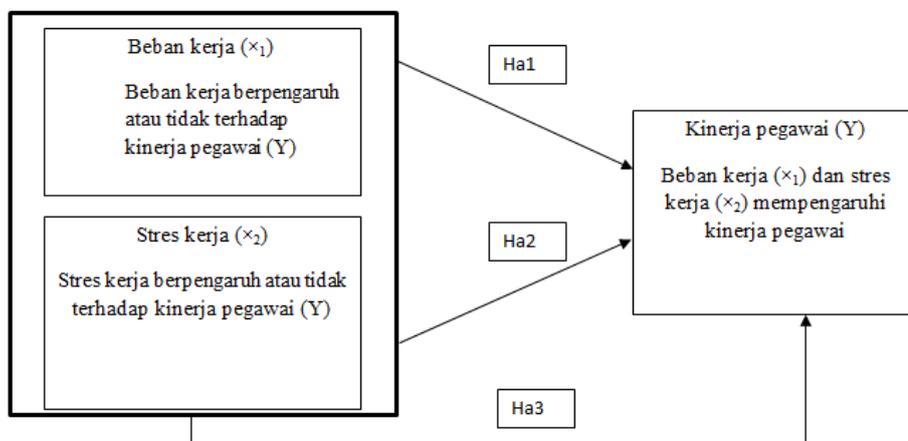
Disisi lain Mangkunegara (2016:9), mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan prestasi dari seseorang yang telah menyelesaikan tugasnya dengan kualitas dan kuantitas yang sudah dicapai individual saat menyelesaikan pekerjaan setara dengan tanggung jawab yang dibebankan. oleh sebab itu, melatih serta mengembangkan dibutuhkan untuk mengembangkan kinerja dan kualitas pegawai. melatih pekerja bisa diberikan atau dilakukan seperti cara berikut ini, mengembangkan kreativitas ( HR expert development), melatih kembali ( HR re training), pelatihan lintas fungsi, peningkatan tim, peningkatan bahasa, peningkatan teknologi dan keterampilan. namun saat mempraktikkannya semua bisnis belum tentu bisa mencapai hal tersebut. (Makawimbang *et al.*, 2023)

Indikator kinerja pegawai disebutkan oleh Bernardin dan Russel (Busro, 2019 : 96), (Suryani, 2021). Mengatakan bahwa ada 6 indikator kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

## Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Dalam penelitian sebelumnya yang terdapat dilatar belakang bisa ditarik sebuah novelty atau kebaruan dalam penelitian yang akan dilakukan yaitu sebuah perbedaan dan juga terapat perbedaan lokasi penelitian, penelitian terdahulu melakukan penelitian diluar pulau jawa sedangkan penelitian kali ini dilakukan di Ibu kota saat ini yaitu DKI Jakarta. Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Selanjutnya hipotesis dari penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1  
 $H_0$  : Diduga tak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai direktorat tenaga teknis peradilan umum  
 $H_a$  : Diduga ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai direktorat tenaga teknis peradilan umum
2. Hipotesis 2  
 $H_0$  : Diduga tak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai direktorat tenaga teknis peradilan umum  
 $H_a$  : diduga ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai direktorat tenaga teknis peradilan umum
3. Hipotesis 3  
 $H_0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh beban kerja dan stress kerjs terhadap kinerja pegawai direktorat tenaga teknis peradilan umum  
 $H_a$  : Diduga terdapat pengaruh beban kerja dan stress kerjs terhadap kinerja pegawai direktorat tenaga teknis peradilan umum

## Metode Penelitian/ *Research Methodology*

### Desain Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti menggunakan metode survei. Sugiyono (2005:24) berpendapat bahwa survey merupakan metode penelitian kuantitatif dipergunakan untuk mengumpulkan data dari masa lalu ataupun masa kini mengenai kepercayaan, gagasan, karakter seseorang, perilaku, kaitan variabel dengan menguji dugaan terkait variabel sosiologis dan psikologis yang terdapat pada sampel yang didapatkan melalui sebagian populasi khusus, dalam mekanisme pengambilan data melalui observasi serta hasil penelitian condong guna disamaratakan. (Pelayanan *et al.*, 2019).

### Populasi dan Sampel

Populasi didalam penelitian kali ini merupakan mereka pegawai direktorat tenaga teknis peradilan umum yang berjumlah 45 pegawai. Saat melaksanakan penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling. Dikarenakan populasi hanya sedikit yakni hanya berjumlah 45 pegawai maka peneliti menggunakan sampling jenuh.

### Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitain ini menggunakan 3 varibel yaitu beban kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ). berikut dibawah ini adalah tabel yang menampilkan variabel yang akan dipergunakan dalam penelitian ini yang didasarkan defisini, dan indikatornya:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Beban Kerja ( $X_1$ )	Greenberg (2013) mengemukakan bahwa beban kerja disebut sebagai tuntutan yang datang terlalu banyak disaat pekerjaan sedang menumpuk dan disegerakan selesai dengan waktu yang tepat. (Riznanda, 2023).	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan
Stres Kerja ( $X_2$ )	Menurut Robbins dan Judge (2015), stres merupakan dimana keadaan dinamik yang terdapat individu dikonfrontasikan dalam	1. Desakan pekerjaan 2. Desakan peran 3. Desaka antar individu

	peluang, hambatan atau desakan yang dikaitkan dengan perihal yang amat dibutuhkan serta tujuannya diasumsikan menjadi sesuatu yang samar atau esensial. (Issalillah & Wahyuni, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Struktur perusahaan</li> <li>5. Kepemimpinan perusahaan</li> </ol>
Kinerja Pegawai (Y)	(Prawirosoentono, 2008) berpendapat kinerja bisa diartikan dalam bahasa Inggris ialah performance, adalah prestasi kerja yang didapatkan pegawai bisa juga sekelompok pegawai didalam perusahaan, setara atas wewenang dan tanggung tiap individu untuk memperoleh mis organisasi yang berkaitan secara sah, tidak melangkahi hukum dan sesuai dengan norma serta etika..(Marjaya & Pasaribu, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas (mutu) Dilaksanakan melalui penilaian terhadap kapasitas (mutu) atas tugas yang diberikan lewat tahapan khusus.</li> <li>2. Kuantitas (jumlah) Diukur berdasarkan jumlah kegiatan yang direalisasikan para pegawai tersebut.</li> <li>3. Ketepatan waktu Suatu pekerjaan diberi batas waktu untuk penyelesaiannya, agar pegawai bisa memanfaatkan sisa durasi untuk kewajiban lainnya.</li> <li>4. Efektivitas Pemanfaatan sumber daya organisasi atau instansi dioptimalkan supaya mendapatkan perolehan maksimal.</li> <li>5. Pengawasan Masing-masing kegiatan tugas yang dijalankan tanpa harus meminta bantuan ataupun arahan dari atasan.</li> <li>6. Hubungan antar karyawan Adalah tingkat yang memperlihatkan bahwa pegawai memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi, serta menunjukkan ambisi untuk bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja.</li> </ol>

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian, disini peneliti menggunakan kuesioner bisa disebut angket tertutup. Dalam penelitian kali ini instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu menghasilkan susunan pernyataan yang kemudian akan dijawab oleh responden yang sudah ditetapkan terlebih dahulu oleh peneliti, setelah mendapatkan data dari responden maka data diolah menggunakan software SPSS. Responden akan dibagikan pertanyaan dan beberapa alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner serta dalam setiap jawaban memiliki skor dengan skala ordinal untuk mendapatkan data dari responden. Dalam pemanfaatan kuesioner digunakan skala likert yaitu skala ini dipergunakan untuk menilai sikap, pendapat, pandangan individual yang berkaitan dengan

masalah yang akan dibahas. Skala likert yang digunakan dengan menggunakan minimal skor 1 dan maksimal skor 5.

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan 4 macam uji untuk menganalisis data hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data
  - a. Uji Validitas
  - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinearitas
  - c. Uji Heterokedastisitas
  - d. Uji Analisis Linier Berganda
3. Uji Hipotesis
  - a. Uji t (parsial)
  - b. Uji F (simultan)
4. Uji Koefisien Determinasi

## Hasil dan Pembahasan/ *Results and Discussion*

### Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden
  - a. Jenis Kelamin

Tabel. 2 Jenis Kelamin responden

Jenis kelamin	Jumlah responden	persentase
Laki-laki	16	35,6%
Perempuan	29	64,4%
Total	45	100%

Bisa dilihat bahwa responden yang dominan yaitu perempuan dimana jumlah responden perempuan berjumlah 29 dengan persentase 64,4% disisi lain untuk responden laki-laki berjumlah 16 dengan persentase 35,6%.

- b. Usia

Tabel 3. Usia Responden

Usia	Jumlah responden	Persentase
20 - 30 Tahun	5	11,1%
31 - 40 Tahun	22	48,9%
41 - 50 Tahun	9	20%
51 - 60 Tahun	9	20%
Total	45	100%

Responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah paling banyak yaitu 22 responden dengan persentase 48,9% disusul dengan usia 41-50 tahun dan 51-60 tahun yang berjumlah sama yaitu 9 responden dengan persentase 20%, diikuti oleh kelompok paling sedikit yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah responden 5 yang memiliki persentase 11,1%.

c. Waktu lamanya mengabdikan pada instansi

Tabel 4. Waktu Lamanya Mengabdikan

Waktu	Jumlah responden	Persentase
1-10 Tahun	18	40%
11-20 Tahun	20	44,4%
21-30 Tahun	7	15,6%
Total	45	100%

Berdasarkan tabel diatas jumlah pegawai yang bekerja selama 11-20 tahun berjumlah 20 responden dengan persentase tertinggi yaitu 44,4% diikuti dengan responden yang bekerja selama 1-10 tahun dengan total responden sebanyak 18 dengan persentase 40% dan paling sedikit yaitu 21-30 tahun dengan responden 7 persentase 15,6%.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Berikut adalah hasil uji validitas yang telah diuji oleh peneliti :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas X1

No	Pertanyaan	Total Correlation	rtabel	Keterangan
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya untuk segera diselesaikan	,445*	0,361	valid
2	saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan yang diluar tanggung jawab saya	,881*	0,361	valid
3	Tugas yang diberikan terkadang bersifat mendesak dan memiliki jangka waktu yang singkat	,618**	0,361	valid
4	Saya merasa pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi	,850**	0,361	valid

Bersumber dengan tabel tertera seluruh pertanyaan beban kerja (X<sub>1</sub>) dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari rtabel yang memiliki nilai 0,361. Setiap butir pernyataan dianggap valid dan layak disebarkan kepada sampel penelitian

Tabel 6. Hasil uji validitas X2

No	Pertanyaan	Total Correlation	rtabel	keterangan
1	Saya merasa jika pekerjaan terlalu mendesak membuat tekanan pada saat bekerja	,598**	0,361	valid
2	Peran yang diberikan kepada saya bersebrangan dengan pegawai lain	,637**	0,361	valid
3	Kesuksesan pegawai lain menjadi ancaman bagi kinerja saya	,752**	0,361	valid

4	Struktur perusahaan yang tidak beraturan membuat ketidaknyamanan saat bekerja	,533**	0.361	valid
5	Sikap pimpinan menjadikan suasana dalam pekerjaan menjadi tidak kondusif	,658**	0.361	valid

Bersumber dengan tabel tertera seluruh pertanyaan stres kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari rtabel yang memiliki nilai 0,361. Setiap butir pernyataan dianggap valid dan layak disebarkan kepada sampel penelitian

Tabel 7. Hasil uji validitas Y

No	Pertanyaan	Total Correlation	rtabel	keterangan
1	Saya merasa selalu bekerja sesuai dengan perencanaan agar sesuai dengan tujuan	,826**	0,361	valid
2	saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya	,486**	0,361	valid
3	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	,710*	0,361	valid
4	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan atasan	,715**	0.361	valid
5	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada bantuan dari atasan	,599**	0.361	valid
6	saya merasa dapat melakukan pekerjaan dengan baik bersama rekan kerja saya	,523**	0.361	valid

Bersumber dengan tabel tertera seluruh pertanyaan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dikarenakan lebih besar dari rtabel yang memiliki nilai 0,361. Setiap butir pernyataan dianggap valid dan layak disebarkan kepada sampel penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah pertanyaan	Cronbach's Alpha	Syarat	keterangan
x1 Beban Kerja (P4)	0,688	0,6	Reliabel
x2 Stres Kerja (P5)	0,621	0,6	Reliabel
y Kinerja Pegawai (P6)	0,704	0,6	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan software SPSS dengan rumus *Cronbach's Alpha* dimana nilai yang  $>0,6$  maka dikatakan reliabel. Diketahui bahwa  $X_1$  memiliki nilai 0,688 sementara  $X_2$  dengan nilai 0,621 dan  $Y$  memiliki nilai 0,704. Semua variabel dinyatakan reliabel dan layak untuk melanjutkan penelitian

3. Uji Asumsi Klasik
  - a. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,40836076
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,071
	Negative	-,088
Test Statistic.		,088
Asymp. Sig. (2-tailed).		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Didasarkan pada uji yang telah dilaksanakan bisa dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal sebab nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

- b. Uji Multikolinearitas

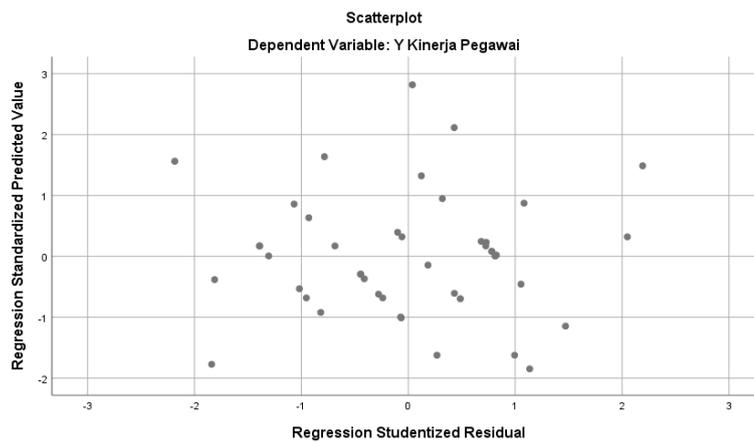
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,523	2,096		13,130	,000		
	X1 Beban Kerja	-,056	,101	-,076	-,556	,581	,999	1,001
	X2 Stres Kerja	-,291	,085	-,466	-3,417	,001	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Dapat dilihat pada tabel diatas untuk uji multikolineritas variabel beban kerja  $X_1$  dan variabel  $X_2$  stres kerja memiliki masing-masing nilai *tolerance* sebesar 0,999 dan nilai VIF dari tiap-tiap variabel bernilai 1,001. Bisa ditarik kesimpulan bahwa varibel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak terjadi gejala multikolineritas, dikarekan masing-masing varibel memiliki nilai *tolerance* tidak melebihi  $>0,10$  dan  $VIF < 10$ .

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik diatas bisa terlihat bahwasanya setiap titik tersebar secara tidak beraturan baik diatas 0 ataupun dibawahnya pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya dalam penelitian ini timbul hal homokedasitas atau tak timbul heterodastistas pada model regresi, artinya model regresi pantas untuk dipakai untuk variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja pegawai.

d. Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	27,523	2,096		13,130	,000
	X1 Beban Kerja	-,056	,101	-,076	-,556	,581
	X2 Stres Kerja	-,291	,085	-,466	-3,417	,001

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

$$Y = 27,532 + -,056 + -,291 + e$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai konstantan sebesar 27,523 menunjukkan bahwa apabila beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) nilainya adalah 0, maka nilai kinerja pegawai Y memiliki nilai 27,532.
- 2) Nilai koefisien X1 sebesar -,056 menunjukkan bahwasanya apabila nilai beban kerja X1 diturunkan sebesar satu-satu maka nilai nilai kinerja pegawai Y akan turun sebesar ,056.
- 3) Nilai koefisien X2 sebesar -,291 menunjukkan bahwa nilai stres kerja diturunkan sebesar satu-satu maka nilai kinerja pegawai Y nantinya turun sebesar ,291

4. Uji Hipotesis  
 a. Uji t (parsial)

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,523	2,096		13,130	,000
	X1 Beban Kerja	-,056	,101	-,076	-,556	,581
	X2 Stres Kerja	-,291	,085	-,466	-3,417	,001

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

- 1) Diperoleh nilai t tabel sebesar 1,682. Sehingga t hitung pada variabel beban kerja X1  $-,556 < 1,682$ , dengan nilai sig  $,581 > 0,05$  maka beban kerja X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y. Ho diterima dan Ha ditolak ( tidak berpengaruh).
- 2) Dinyatakan bahwa X2 dengan nilai  $-3,417 < -1,682$ , dan nilai sig  $,001 < 0,05$  maka nilai dinyatakan signifikan. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya beban kerja X2 berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai Y. Maka H0 ditolak dan Ha diterima (berpengaruh).

b. Uji F (simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,638	2	12,319	5,928	,005 <sup>b</sup>
	Residual	87,273	42	2,078		
	Total	111,911	44			

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), X2 Stres Kerja, X1 Beban Kerja

Bisa dilihat pada tabel diatas F hitung  $>$  F tabel dengan nilai F hitung  $5,928 > 3,220$  dan diiringi dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ . Dapat ditarik kesimpulan yakni variabel beban kerja serta stres kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,469 <sup>a</sup>	,220	,183	1,442

a. Predictors: (Constant), X2 Stres Kerja, X1 Beban Kerja  
 b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Dapat diketahui dari hasil uji diatas bahwa *Adjusted R Square* memiliki nilai 0,183. Hal ini berarti beban kerja X1 dan stres kerja X2 memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Y sebesar 18,3% dan sisanya 81,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Beban Kerja X1 Terhadap Kinerja Pegawai Y

Berlandaskan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan bahwa beban kerja pada direktorat pembinaan tenaga teknis peradilan umum tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil variabel beban variabel beban kerja X1  $-0,556 < 1,682$ , dengan nilai sig  $0,581 > 0,05$  maka beban kerja X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh). Perihal tersebut selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Munandar (2008) beban kerja merupakan saat kondisi pekerjaan dengan suatu pekerjaan yang harus selesai dengan pembatasan waktu tertentu. (Safitri, 2020). Dimana memungkinkan bahwa pegawai pada direktorat pembinaan tenaga teknis peradilan umum memiliki pekerjaan yang tidak terlalu beracau dengan waktu seperti hal penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Ahmad et al., 2019) dimana penelitiannya beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, hal ini dibuktikan dengan uji t yang dilangsungkan dengan nilai uji t hitung sebesar 1,119 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,268. Karena nilai sig  $> 5\%$  ( $0,268 > 0,05$ ), maka secara parsial variabel Beban Kerja (X2) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). walaupun begitu beban kerja mungkin saja dapat menjadi sebuah pengaruh terhadap kinerja pegawai selaras pada pandangan Rivai (2011:309) berpendapat bahwasanya kinerja ialah tindakan nyata yang diperlihatkan tiap individu sebagai penghargaan kerja yang dimanifestasikan pegawai selaras dengan beban pekerjaannya di instansi (Angriani, 2019)

### 2. Pengaruh Stres Kerja X2 Terhadap Kinerja Pegawai Y

Melalui penemuan penelitian yang sebelumnya sudah dilaksanakan terlihat bahwasanya stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memang berpengaruh dikarenakan jika pekerjaan yang banyak dengan waktu yang singkat maka pegawai menjadi tertekan dan menyebabkan stres berlebihan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Seperti teori yang dipaparkan oleh Mangkunegara (2011:157) berpendapat bahwa stres kerja ialah keadaan terdesak yang dirasakan pegawai saat melakukan tugasnya. (Ahmad et al., 2019). Perihal tersebut dikuatkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai  $-3,417 < -1,682$ , dan nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka nilai dinyatakan signifikan, jadi bahwa beban kerja X2 berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Y. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh). Seperti penelitian terdahulu dimana yang telah dilaksanakan oleh (Rindorindo et al., 2019) yaitu terdapat temuan dari penelitiannya bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Beban Kerja X1 dan Stres Kerja X2 Terhadap Kinerja Pegawai Y

Berlandaskan dengan penelitian yang sudah dilakukan tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai  $-3,417 < -1,682$ , dan nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka nilai dinyatakan signifikan. Sedangkan pada uji F dengan nilai F hitung  $5,928 > 3,220$  dan diiringi dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Seperti yang terjadi ditempat kerja bahwa stres merupakan sebuah ancaman bagi kinerja pegawai, tuntutan pekerjaan terkadang membuat stres pegawai diaman hal itu dapat membuat tekanan yang hebat dan alhasil kinerja pegawai menurun yang diperkuat oleh teori dari Kusnadi (2014) mengatakan pegawai yang mengalami stres dilingkungan kerja

membuat pekerja tidak memberikan kinerja yang maksimal, hal tersebut disebabkan karena kemampuan dan mental pegawai. (Riznanda, 2023). Seperti halnya penelitian terdahulu yang sudah diteliti oleh (Herrera Villanueva, 2020) dimana menunjukkan hasil uji F dari penelitian tersebut memperoleh hasil 44.930 dengan nilai yaitu 4.1708 ( $44.930 > 4.1708$ ) dan ( $\text{sig} = 0.000 < 0,050$ ), jadi dapat ditarik kesimpulan bahwasanya secara simultan variabel Strees Kerja dan Beban Kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

## **Simpulan/Conclusion**

Berlandaskan dengan penelitian yang telah selesai dilaksanakan pada direktorat pembinaan tenaga teknis peradilan umum bisa ditarik kesimpulan dibawah ini:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja bisa dilihat pada uji t dimana Sehingga t hitung pada variabel beban kerja X1  $-1,556 < -1,682$ , dengan nilai sig  $,581 > 0,05$  maka beban kerja X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh yang positif dimana hal ini terbukti pada uji t yang telah dilakukan dimana  $-3,417 < -1,682$ , dan nilai sig  $,001 < 0,05$  maka nilai dinyatakan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja X2 berpengaruh terhadap kinerja pegawai Y.
3. Pengaruh beban kerja X1 dan stres kerja X2 terhadap kinerja terdapat sebuah pengaruh yang terbukti dalam uji f terbukti bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat diyakinkan dengan nilai F hitung  $5,928 > 3,220$  dan diiringi dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ . Kesimpulannya ialah bahwasanya variabel beban kerja dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Namun saat dilakukan uji koefisien determinasi menunjukkan angka yang cukup rendah dimana nilai tersebut adalah  $,183$ . Hal ini berarti bahwa beban kerja X1 dan stres kerja X2 memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Y sebesar  $18,3\%$  dan sisanya  $81,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lainnya.

---

## **Daftar Pustaka/References**

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Ahdiat, A. (2023). *Skor Daya Saing SDM Indonesia menurut IMD World Talent Ranking (2019-2023)*. Institute for Management Development (IMD). <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/26/ini-perkembangan-daya-saing-sdm-indonesia-5-tahun-terakhir>
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). *PENGARUH STRES KERJA , BEBAN KERJA , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . FIF GROUP MANADO THE EFFECT OF WORK STRESS , WORKLOAD , AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . FIF GROUP MANADO Rivai ( 2008 : 309 ) mendefinisikan. 7(3)*, 2811–2820.
- Angriani, M. A. (2019). *Melan-Angriani-Asnawi-Buku-Kinerja-Karyawan-Perseroan-Terbatas-Studi-Kasus-Atas-Pengaruh-Fasilitas-Kerja-Dan-Karakteristik-Pekerjaan.pdf*. CV. ATHRA SAMUDRA.
- Aniar. (2020). Metode Penelitian. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1.* (n.d.). 1–109.
- Dianti, Y. (2017). 濟無 No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*,

- 6(11), 951–952., 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB\\_2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB_2.pdf)
- Fauzi, A., & dkk. (2022). Metodologi Penelitian. In *Suparyanto dan Rosad (2015)*.
- Ghozali. (2019). Analisis Pengaruh current ratio, debt to equity ratio, total asset turn over, dan return on equity terhadap harga saham. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 179–198.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., & Fardani, R. A. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitaif* (Vol. 1, Issue 1).
- Herrera Villanueva, E. Y. (2020). *PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2017(1), 1–9. <http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/11756>
- Issalillah, F., & Wahyuni, S. (2021). Analisis Hubungan Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)* (Vol. 1, pp. 1–8). <https://bion.thejournals.com/index.php/bion/article/view/1>
- Kepuasan, P., Dan, K., & Organisasi, K. (2020). *Jurnalmuhammadiyah manajemenbisnis*. 1(2), 93–102.
- Kerja, P. S., Kerja, B., & Motivasi, D. A. N. (2022). *Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa , Indonesia Diterima : Abstrak Direvisi : Disetujui : Kata kunci : Beban kerja , Kinerja Karyawan , Motivasi Kerja , Stres Kerja Abstract Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Da. 2*, 104–110.
- Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L. O. H., Uhing, Y., Kualitatif, K., & Yang, T. F. (2023). *KINERJA KARYAWAN CV . KHARISMA INDAH LESTARI MOKUPA QUALITATIVE STUDY OF INFLUENCING FACTORS EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV*. 11(3), 1337–1346.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PENDAHULUAN Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut . Tidak hanya pada sektor swasta , . 2*(1), 129–147.
- Pelayanan, K., Pt, D. I., Putra, J., & Bengkulu, C. (2019). *PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN DI PT. JASARAHARJA PUTRA CABANG BENGKULU Oleh: 6*(1), 42–60.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF* (26th ed.). ALFABETA, CV.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., Trang, I., Kerja, P. B., Kerja, S., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). *KINERJA KARYAWAN HOTEL GRAN PURI THE EFFECT OF WORKLOAD , JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT GRAN PURI HOTEL*. 7(4), 5953–5962.
- Riznanda, W. M. (2023). *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT . X The Relationship between Workload and Work Stress in Production Division Employees of PT . X Abstrak*. 10(03), 792–804.
- Safitri, H. U. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja*. 8(2), 174–179.
- Santika, E. F. (n.d.). *Kurang Diakui hingga Beban Kerja Berlebih, Ini Alasan Warga RI Tak Bahagia dengan Pekerjaannya*. Kurious. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/06/09/kurang-diakui-hingga-beban-kerja-berlebih-ini-alasan-warga-ri-tak-bahagia-dengan-pekerjaannya>
- Saputra, S., Studi, P., & Bisnis, D. M. (2019). *Jurnal Bisnis dan Pemasaran Volume 9 , Nomor 2 , September 2019 ISSN: 2087-3077 PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI GRAND SETIABUDI HOTEL & APARTMENT Email : suparnosaputra@poltekpos.ac.id Email : yulistianis98resty@gmail.com Jurna*. 9(September), 21–31.
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Setyawati, R. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Konsumen. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 19(1), 57–63. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/12660/2345>
- Sulistiwani, A., Yuliasesti, E., Sari, D., & Situmorang, N. Z. (2020). *Validity and Reliability of*

*Organizational Commitment using Confirmatory Factor Analysis ( CFA ) Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi Menggunakan Confirmatory Analisis Faktor ( CFA ).* 17(2), 134–144.

Suryani, N. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (Issue July).

Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.

Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*.