



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATA SIANTAR UTARA PEMATANG SIANTAR

Riska Sinaga¹⁾ *, Efendi²⁾, Marisi Butarbutar³⁾, Novita Butarbutar⁴⁾

¹ Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Pematangsiantar, Sumatera Utara, Indonesia.

*E-mail: riskasinaga2000@gmail.com

Korespondensi : Riska Sinaga

Abstract

Performance is the success of the responsibility center or personnel in achieving targets prepared using a predetermined strategy with a desired attitude. Many things affect performance. However, the aim of this research is to show the influence of workload and work stres on employee performance. This research is a qualitative and quantitative collaboration using interview, questionnaire and documentation data collection methods with instruments, namely the dimensions of each variable. The instruments used are also tested for validity through validity tests and reliability tests to place the data in a position that can be trusted or valid. The data analysis techniques used are normality tests, correlation and determination coefficient tests, and hypothesis testing. The research results obtained show that workload and work stres simultaneously influence employee performance. Meanwhile, it was partially stated that workload had a negative and significant influence on employee performance at the North Siantar District office, Pematang Siantar. Then, work stres has a negative and significant influence on employee performance at the North Siantar District Office, Pematang Siantar.

Keywords: workload, work stres, employee performance

Abstrak

Kinerja ialah keberhasilan pusat pertanggungjawaban atau personel demi tercapainya sasaran yang disusun dengan strategi yang sudah ditentukan dengan sikap yang diinginkan. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja. Namun, tujuan penelitian ini akan menunjukkan pengaruh dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini yakni kolaborasi kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara, kuesioner, dan dokumentasi dengan instrumen yakni dimensi dari setiap variabel. Instrumen yang digunakan juga diuji kevalidannya melalui uji validitas dan uji reabilitas untuk menempatkan data pada posisi yang dapat dipercaya atau absah. Teknik analisis data yang digunakan yakni uji normalitas, uji koefisien korelasi dan determinasi, hingga uji hipotesis. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, secara parsial dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar. Kemudian, stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar.

Kata kunci: beban kerja, stres kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Perkembangan serta kemajuan sebuah perusahaan atau instansi serta pengaruhnya oleh sumber daya manusia yang bermutu, sehingga sumber daya manusia menduduki peran yang esensial sebagai aset yang berharga bagi suatu institusi tersebut. Sumber daya manusia memiliki kinerja yang dimana suatu perusahaan tidak mampu mencapai tujuan yang diharapkan jika berdiri tanpa dukungan dari kinerja pegawai yang baik.

Sumber daya manusia memiliki kinerja yang dimana suatu perusahaan tidak mampu mencapai tujuan yang diharapkan jika berdiri tanpa dukungan dari kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai memiliki faktor yang menghambat pekerjaan seseorang seperti beban kerja, yang dimana jika beban kerja tinggi maka dapat menimbulkan pengaruh yang membuat seseorang mudah merasa lelah baik secara jasmani maupun rohani yang dapat menciptakan reaksi emosional yang mudah terjadi yakni seperti mudah marah terhadap orang-orang disekitarnya, sistem pencernaan yang terganggu sehingga menyebabkan individu tidak berselera untuk makan, dan mudah merasa pusing atau sakit kepala. Disamping itu, apabila beban kerja yang diberikan sedikit maka akan menciptakan rasa kejenuhan bagi pekerja karena rotasi pekerjaan yang dikerjakan bersifat monoton. Sama halnya dengan stres kerja yang tinggi. Pada hal ini seorang karyawan akan menyebabkan kondisi fisik dan psikisnya terganggu yang dapat memberikan pengaruh terhadap kestabilan emosi dan kemampuan berpikir yang menurun, sehingga tidak berkonsentrasi. Demikian halnya yang terjadi ke Kantor Kecamatan Siantar Utara.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Senin, 13 Maret 2023 dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar tentang kinerja pegawai, dapat terlihat bahwa kinerja

pegawai masih belum optimal yang diungkapkan akibat beban kerja dan stres kerja di beberapa dimensi yang terdapat dalam beban kerja maupun stres kerja.

Sesuai dengan data hasil wawancara pada hari Senin, 13 Maret 2023 dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar tentang beban kerja, dapat terlihat bahwa kinerja pegawai masih belum optimal. Fenomena masalah beban kerja terletak pada dimensi beban waktu, dimana masih ada 4 pegawai yang belum dapat merampungkan tugas dengan tepat waktu, seperti perekapan data daftar pegawai yang dikumpulkan dalam waktu satu jam. Pada dimensi beban usaha mental belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari keberadaan sebanyak 3 pegawai dengan beban kerja yang diamanahkan mengalami ketidakselarasan dengan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut namun harus tetap dikerjakan dan diselesaikan dengan ketentuan yang diamanahkan oleh atasan atau pemimpin organisasi.

Disamping beban kerja, stres kerja juga diindikasikan sebagai salah satu faktor penyebab belum optimalnya kinerja pegawai, karena stres dapat menghambat pekerjaan dan tugas yang tidak maksimal. Menurut hasil penelitian (Efendi et al., 2019), menghasilkan pernyataan dengan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang bersifat negatif oleh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Stres kerja harus ditanggulangi dan dikelola agar stres kerja dapat diatasi. Adapun dimensi stres kerja yaitu kepemimpinan organisasi, struktur organisasi, tuntutan antar pribadi, tuntutan peran, dan tuntutan tugas.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa masih ada masalah antara

harapan dan kenyataan, serta dukungan teori mengenai beban kerja, stres kerja dan kinerja pegawai. Hal ini menjadi kesenjangan yang menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian terhadap masalah-masalah yang sudah dikaji pada uraian di atas.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Stoner dalam (Purba et al., 2021), manajemen merupakan suatu proses penyusunan rencana, pengorganisasian, pemberian arahan, dan memberikan pengawasan terhadap segala sesuatu yang dikerjakan oleh anggota sebagai sumber daya manusia pada satu instansi dan pendayagunaan sumber daya lainnya yang terdapat dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan bersama untuk menambah nilai integritas suatu organisasi.

Menurut R. Terry dalam (Simanjutak, 2021) menjelaskan dengan memberikan pernyataan yang mana proses kunci yang meliputi organisasi yang berbeda, rencana, kontrol, dan tindakan bergerak untuk menetapkan dan tujuan yang hendak dicapai, dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia berbeda masukan yang sekecil-kecilnya disebut dengan manajemen.

Selaras dengan beberapa uraian pernyataan yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut diperoleh simpulan yang menyatakan bahwa aktivitas dari suatu proses kegiatan untuk pencapaian tujuan dengan mendayagunakan sumber daya yang ada dengan cepat dan tepat guna dalam organisasi disebut sebagai manajemen

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang krusial yang menjadi bagian dari manajemen yang sangat diperlukan dalam mencapai harapan atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Organisasi dapat dipastikan tidak akan dapat berjalan dengan lancar apabila tidak terdapat sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang juga

akan menyebabkan kemacetan segala aktivitas operasional.

Alhalboosi dalam (Simanjutak et al., 2021) mengemukakan pernyataan yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah tahapan pelaksanaan perubahan organisasi secara terstruktur demi tercapainya tujuan untuk mengoptimalkan kinerja, pengembangan keahlian secara tersusun pada individu dalam mengoptimalkan kinerja organisasi.

Beban Kerja

Haryanto (Mahawati et al., 2021) memberikan pernyataan yang menjelaskan bahwa seluruh aktivitas yang harus dirampungkan baik secara personal maupun berkelompok dalam kurun waktu yang telah ditetapkan dengan pola kegiatan yang normal disebut sebagai beban kerja.

Koesomowidjojo (2017), mendefinisikan bahwa beban kerja ialah kuantitas pekerjaan yang besar dan wajib dilakukan dalam lingkup penggunaan jam kerja yang cukup tinggi, tanggung jawab yang besaran dan pekerjaan yang diampu tergolong banyak, serta tekanan kerja yang terbilang cukup besar. Beban waktu, beban usaha mental, serta beban tekanan psikologis ialah aspek-aspek yang menjadi bagian dari dimensi beban kerja.

Stres Kerja

Stres diketahui sebagai suatu keadaan seseorang yang bersifat negatif yang dapat menimbulkan penyakit secara mental yang akan membawa penderitanya untuk melakukan hal-hal yang tidak sewajarnya.

Menurut Luthans dalam (Asih et al., 2018), ia menjelaskan bahwa stres kerja ialah keadaan seseorang yang terjadi karena adanya komunikasi antar individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan yang ditandai dengan adanya perubahan perilaku seseorang yang membuat mereka harus

menyimpang dari fungsi yang sebagai mana mestinya. Tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, faktor struktur organisasi, dan kepemimpinan ialah aspek-aspek yang menjadi bagian dari dimensi stres kerja.

Kinerja Pegawai

Keberhasilan pusat pertanggungjawaban atau personel demi tercapainya sasaran yang disusun dengan strategi yang sudah ditentukan dengan sikap yang diinginkan disebut sebagai kinerja. Sudut pandang masing-masing merupakan parameter yang sering digunakan oleh orang-orang dalam organisasi dalam menilai pencapaian kerja, misalnya lembaga legislatif, instansi pemerintah, dan masyarakat umum.

Menurut Prawirosentono dalam (Sinaga et al., 2020) yang menyatakan bahwa karyawan baik secara berkelompok maupun secara personal yang berusaha menghasilkan suatu hasil kerja atau pencapaian kerja sesuai dengan target atau tujuan yang sudah ditentukan yang telah dibagi berdasarkan kompetensinya masing-masing yang diakui secara legal dan sesuai ketentuan hukum, etika dan moral dalam mencapai tujuan organisasi disebut sebagai sebuah kinerja. Sasaran kerja pegawai (SKP) serta perilaku kerja (PK) ialah aspek-aspek yang menjadi bagian dari dimensi kinerja pegawai.

PENGARUH ANTAR VARIABEL

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Apabila beban kerja dikategorikan terlalu banyak akan mengakibatkan kinerja pegawai semakin buruk, dan variasi tugas/penempatan jabatan hendaknya sejenis atau berat hubungannya satu sama lain sesuai dengan kehandalan dari pegawai. Hal ini selaras dengan penelitian (Butarbutar et al., 2015), yang mengutarakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh

yang diberikan oleh beban kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perasaan yang penuh dengan kecemasan dan merasa tertekan yang dialami oleh seorang karyawan merupakan stres kerja yang terjadi karena adanya ketimpangan dalam mencapai keinginan juga kebutuhannya. Oleh sebab itu, keimpulannya yakni stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan luaran penelitian yang sudah dilakukan oleh (Efendi, 2019) yang memberikan sumbangsi penelitian dengan menyatakan stres kerja terhadap kinerja pegawai memberikan sumbangsi pengaruh yang tidak bernilai positif.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kombinasi antara penelitian deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif yang mana disajikan data dalam bentuk kata-kata dan juga angka yang diperoleh dari penskoran hasil jawab kuesioner responden. Responden sasaran dalam penelitian ini ialah karyawan yang berkeja di Kantor Kecamatan Siantar Utara yang beralamat di Jalan Patuan Anggi, No. 198 Pematang Siantar. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih delapan bulan. Populasi penelitian berjumlah 45 orang, hal ini menjadikan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yang ada. Instrumen yang digunakan yakni dimensi-dimensi yang ada dalam setiap variabel yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya. Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi ialah teknik pengumpulan data yang di dayagunakan dalam penelitian ini. uji normalitas, analisis regresi linier berganda dan sesrhana, serta analisis koefisien korelasi dan determinasi, dan diakhiri dengan uji hipotesis ialah teknik

analisis data yang digunakan untuk mengolah perolehan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Berikut ini ialah tabel yang menunjukkan kapabilitas respon dari responden yang dikelompokkan di dalam kelas-kelas interval dengan penentuan interval sebagai berikut.

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Beban Kerja	Stres Kerja	Kinerja Pegawai
4,21-5,00	Sangat Rendah (SR)	Sangat Rendah (SR)	Sangat Baik (SB)
3,41-4,20	Rendah (R)	Rendah (R)	Baik (B)
2,61-3,40	Cukup Tinggi (CT)	Cukup Tinggi (CT)	Cukup Baik (CB)
1,81-2,60	Tinggi (T)	Tinggi (T)	Tidak Baik (TB)
1,00-1,80	Sangat Tinggi (ST)	Sangat Tinggi (ST)	Sangat Tidak Baik (STB)

Sumber: pengolahan data (2023).

Gambaran Beban Kerja pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar

Dimensi beban waktu dengan indikator perencanaan tugas memperoleh perhitungan rerata sebesar 3,44 dengan kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai mampu melaksanakan beragam perencanaan pekerjaan yang berkaitan tentang tanggung jawab pegawai untuk memroses sebagian urusan otonomi daerah, melaksanakan tugas umum pemerintah dan memberikan pelayanan umum secara efektif dan efisien.

Indikator pelaksanaan tugas dengan nilai 3,26 kapabilitas cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya pegawai yang belum mampu merampungkan dengan teat waktu tugas-tugas yang diberikan padanya, seperti

perekapan data daftar pegawai yang dikumpulkan dalam waktu satu jam. Indikator monitoring tugas dengan nilai 3,33 kapabilitas respon cukup tinggi. Hal ini dilihat bahwa adanya waktu luang pegawai yang belum digunakan untuk melakukan pengecekan ulang pekerjaan yang sudah dirampungkan sebelum pekerjaan tersebut dikumpulkan.

Dimensi beban usaha mental dengan indikator konsentrasi berada pada perhitungan rerata 3,46 kapabilitas respon rendah. Hal ini dikarenakan pegawai sudah mampu berkonsentrasi dalam menyiapkan pekerjaan yang dibagikan. Indikator menyelesaikan pekerjaan yang sama dengan perhitungan rerata 3,68 kapabilitas respon rendah. Hal ini dikarenakan pegawai sudah dapat menyelesaikan tugas yang diberikan berulang-ulang diwaktu yang bersamaan. Indikator kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang membingungkan dengan perhitungan rerata 3,15 kapabilitas respon cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya pegawai yang diberikan pekerjaan yang ditugaskan tidak sesuai dengan kemampuan pemahaman pegawai tersebut. Sehingga membuat pekerjaan menjadi tertunda untuk diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

Dimensi tekanan psikologis dengan indikator tingkat resiko pekerjaan dengan perhitungan rerata 3,62 kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya pegawai yang mampu menyelesaikan atau mengatasi pekerjaan yang beresiko/berbahaya yang terjadi. Indikator Kegelisahan dengan perhitungan rerata 3,57 kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya pegawai yang mampu mengatasi kondisi suasana pekerjaan yang beresiko/berbahaya. Indikator frustrasi dengan nilai 3,60 kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai sudah mampu mengerjakan tugas yang dibagikan

Dilihat dari uraian di atas, beban kerja yang ada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar memiliki perhitungan rerata 3,46 dengan kapabilitas respon rendah. Untuk perhitungan rerata tertinggi dimensi beban usaha mental dengan indikator pekerjaan yang sama dengan perhitungan rerata 3,68 kapabilitas respon rendah. Untuk nilai terendah pada dimensi beban usaha mental dengan indikator kesesuaian menyelesaikan pekerjaan berada pada perhitungan rerata 3,15 kapabilitas respon cukup tinggi.

Gambaran Beban Kerja pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar

Dimensi tuntutan tugas dengan indikator menyelesaikan tugas individu dengan nilai 3,35 kapabilitas respon cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang diberikan tambahan tugas meskipun pekerjaan yang sebelumnya tidak tertuntaskan. Indikator tingkat pemahaman pegawai saat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan nilai 3,11 kapabilitas respon cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai belum memiliki pemahaman yang luas, sehingga kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Indikator tata letak kerja fisik berada pada nilai 3,60 kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa kantor terletak pada area yang mudah dijangkau, sehingga memudahkan pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya dan dapat bergerak cepat jika terjadi suatu tanggap darurat.

Dimensi tuntutan peran dengan indikator melakukan peran ganda pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar dengan perhitungan rerata 3,82 kapabilitas respon rendah. Hal ini dikarenakan pegawai sudah mampu melaksanakan peran ganda saat melaksanakan beragam tugas saat bersamaan. Indikator ketidakpastian

pekerjaan dengan perhitungan rerata 3,44 kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa tugas yang diberikan atasan kepada pegawai sudah jelas. Indikator tekanan kondisi pegawai dengan perhitungan rerata 3,51 kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai mampu mengendalikan kondisi emosi yang baik pada saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Dimensi tuntutan antar pribadi dengan indikator kecemasan dengan perhitungan rerata 3,67 kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai sudah mampu mengatasi rasa kecemasan pada saat menghadapi pekerjaan yang berbahaya dengan menggunakan alat pelindung diri. Indikator memahami kepribadian buruk para pegawai lain dengan nilai 3,53 kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai mampu melihat sifat, sikap dan watak para pegawai yang telah bekerja bersama-sama dalam jangka waktu yang sama. Indikator dukungan sosial antara pegawai dengan perhitungan rerata 2,95 kapabilitas respon cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai yang masih kurang berempati terhadap sesama pegawai yang lain, sehingga menciptakan suatu tekanan pada sesama rekan kerja dalam satu organisasi.

Dimensi struktur organisasi dengan indikator gambaran jabatan pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar dengan perhitungan rerata 3,66 kapabilitas respon rendah. Hal ini dilihat bahwa gambaran jabatan atau tugas pegawai yang ada di kantor sudah baik tersusun sesuai struktur organisasi yang ada. Indikator peran dengan perhitungan rerata 3,48 kapabilitas respon rendah. Hal ini dilihat pegawai sudah baik menjalankan perannya pada saat bekerja di kantor atau pun diluar kantor. Indikator wewenang dengan perhitungan rerata 3,42 kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai sudah mampu

menjalankan wewenang nya sesuai dengan peraturan kantor. Indikator tanggung jawab dengan perhitungan rerata 3,42 kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai sudah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab seperti mengambil sebuah keputusan yang dimana tidak hanya keputusan pimpinan saja dilakukan, tetapi pegawai juga dapat mengambil keputusan untuk kebaikan instansi/bersama.

Dimensi kepemimpinan dengan indikator ketegangan yang diberikan pimpinan pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar dengan perhitungan rerata 3,44 kapabilitas respon rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan mampu menciptakan kondisi yang tenang dikantor sehingga pegawai tidak merasakan ketegangan pada saat menjalankan tugas nya. Indikator ketakutan yang diberikan pimpinan dengan nilai rata 3,42 jawaban rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan mampu memberikan suasana atau pun hubungan yang baik dikantor, sehingga pegawai tidak merasakan ketakutan pada saat menjalankan tugas di dalam maupun diluar kantor. Indikator kecemasan yang diberikan oleh pimpinan dengan perhitungan rerata 3,46 kapabilitas rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan memberikan waktu kepada pegawai untuk bertanya ketika tidak mengerti mengenai tugas yang diberikan, sehingga pegawai tidak akan merasakan kecemasan untuk menyelesaikan pekerjaan nya.

Sesuai dengan perolehan jumlah total jawaban subjek penelitian terhadap stres kerja didapatkan hasil yang menduduki posisi pada rerata 3,45 dengan kapabilitas respon rendah. Nilai tertinggi dimensi tuntutan peran dengan indikator peran ganda dengan nilai rata 3,82 kapabilitas respon rendah. Untuk nilai terendah pada dimensi tuntutan tugas dengan indikator dukungan sosial dengan nilai rerata 2,95 kapabilitas respon cukup tinggi.

Analisis Deskriptif Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	45,895	2,386	
Beban Kerja	-,331	,143	-,582
Stres Kerja	-,025	,153	-,041

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi 2023.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada tabel 2 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 45,895 - 0,331X_1 - 0,025X_2$, yang memiliki makna bahwa akan terjadi penurunan kerja pegawai sebesar 0,331 jika terjadi kenaikan satu satuan pada beban kerja dan akan terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 0,025 satuan, jika terjadi kenaikan stres kerja satu satuan. Oleh sebab itu diperoleh simpulan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar.

Analisis Koefisien dan Korelasi

Tabel 3

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,619 ^a	,383	,353	4,067

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi 2023.

Selaras dengan data yang disajikan pada tabel 3 di atas didapati koefisien korelasi nilai $r = 0,619$ artinya terdapat hubungan yang erat antara beban kerja dan stres kerja dengan kinerja pegawai pada

Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar, berdasarkan tabel 3.6

Koefisien determinasi (*R Square*) 0,383 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar sebesar 38,3%% dijelaskan oleh beban kerja dan stres sementara itu sisanya 61,7% dijelaskan oleh faktor lain seperti eksternal, faktor internal, faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor diluar dari faktor yang dibahas pada laporan variabel penelitian ini.

Tabel 4
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.368	4,021

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

Sumber : hasil pengelolaan kuesioner dengan SPSS versi 2023.

Selaras dengan data yang disajikan pada tabel 4 di atas, telah didapat nilai korelasi (r) = 0,618, yang artinya terdapat hubungan yang erat antara beban kerja dengan kinerja pegawai karena memenuhi kapabilitas koefisien korelasi ditunjukkan data tabel 3.6 yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar.

Kemudian, didapatkan koefisien determinasi (*R Square*) senilai 0,382 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai sebesar 38,2% mampu diterangkan oleh variabel beban kerja, sedangkan sisanya 61,8% mampu diterangkan oleh faktor lain diluar dari variabel pembahasan dalam penelitian ini, seperti faktor eksternal, faktor internal, dan faktor lain yang tidak turut serta dicantumkan pada penelitian ini sebagaimana yang sudah dijelaskan.

Tabel 5
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.288	4,268

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

Sumber : hasil pengelolaan kuesioner dengan SPSS versi 2023.

Selaras dengan data yang disajikan pada tabel 5 di atas, telah didapat nilai korelasi (r) = 0,551 yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara beban kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar yang selaras dengan kapabilitas koefisien korelasi pada tabel 3.6. Kemudian, didapati koefisien determinasi (*R Square*) senilai 0,304 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai sebesar 30,4% mampu diterangkan oleh variabel beban kerja, sedangkan sisanya 69,6% mampu diterangkan oleh faktor lain diluar dari variabel pembahasan dalam penelitian ini, seperti faktor eksternal, faktor internal, dan faktor lain yang tidak turut serta dicantumkan pada penelitian ini sebagaimana yang sudah dijelaskan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430,471	2	215,235	13,012	.000 ^b
	Residual	694,729	42	16,541		
	Total	1125,200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi

2023.

Selaras dengan data yang disajikan pada tabel 6 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $13,012 > F_{tabel}$ dengan $(0,05 ; 2 \text{ vs } (45-2-1=42))$ sebesar 3,22 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada beban terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar. Hal ini sesuai dengan penelitian (Butarbutar *et al.*, 2015), (Efendi *et al.*, 2019).

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7
Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	20,727	,000
Beban Kerja	-5,157	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS versi 2023.

Selaras dengan data yang disajikan pada tabel 7 diatas didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel X_1 (beban kerja) sebesar $(-5,157) < \text{dari } t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ $(45-1-1=43)$ sebesar 2,01669 signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar.

Hasil menunjukkan keselarasan dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh (Butarbutar *et al.*, 2015), jika beban kerja tidak dikelola dengan baik maka dapat memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai.

Evaluasi Beban Kerja

Berdasarkan perolehan hasil data yang menggunakan tiga dimensi didapatkan pada penelitian ini, dapat dinyatakan hasil bahwa beban kerja Kantor Kecamatan Siantar Utara

Pematang Siantar dikategorikan masih rendah. Hasil kuesioner yang didapatkan yang menunjukkan perhitungan rerata sebesar 3,46 dengan kapabilitas respon rendah menjadi data yang membuktikan pernyataan tersebut. Meskipun demikian, perhitungan rerata yang masih belum memenuhi harus diperbaiki dari beberapa indikator yang masih belum mencapai nilai maksimal.

Dimensi beban waktu dengan indikator beban waktu perencanaan mempunyai nilai 3,44 dengan kapabilitas respon rendah. Sebaiknya pimpinan mempertahankan perencanaan waktu yang waktu sekarang baik agar tetap lebih baik lagi untuk waktu kedepannya. Indikator beban waktu pada pelaksanaan tugas mempunyai nilai 3,26 dengan kapabilitas respon cukup tinggi. Sebaiknya pimpinan memberi waktu pengerjaan yang lebih kepada pegawai seperti untuk membuat perekapan data daftar pegawai yang dikumpulkan dalam waktu satu jam, sehingga beban kerja tidak menumpuk atau dapat dilakukan dengan cara membagi pekerjaan secara merata kepada pegawai lain agar pekerjaan tersebut tidak memberatkan secara sepihak.

Pada indikator monitoring tugas dengan mempunyai nilai 3,33 kapabilitas respon cukup tinggi. Sebaiknya pimpinan sesekali memantau pegawai pada saat jam kerja, agar pegawai tidak mengabaikan pekerjaan yang mereka selesaikan atau dapat dilakukan dengan cara memeriksa kembali pekerjaan yang telah diselesaikan sebelum jam pulang kerja.

Dimensi beban usaha mental dengan Indikator kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang membingungkan mempunyai perhitungan rerata 3,15 kapabilitas respon cukup tinggi. Sebaiknya pimpinan memberikan tugas yang sesuai

dengan pemahaman pegawai, agar tidak terjadi kebingungan pada pegawai. Apabila pekerjaan tersebut mendesak pimpinan sebaiknya memberikan penjelasan arahan tugas yang baik agar pegawai mengerti untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Berdasarkan hasil evaluasi beban kerja, perlu dilakukan pemberian tugas yang sesuai dengan pemahaman pegawai, agar tidak terjadi kebingungan pada pegawai. Apabila pekerjaan tersebut mendesak pimpinan sebaiknya memberikan penjelasan arahan tugas yang baik agar pegawai mengerti untuk menyelesaikan tugas tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat (Koesomowidjojo, 2017), terdapat beberapa hal mempengaruhi beban kerja adalah faktor internal contohnya seperti usia, dan faktor eksternal contohnya lingkungan kerja, tugas-tugas fisik dan organisasi kerja.

Evaluasi Stres Kerja

Berdasarkan perolehan hasil data yang menggunakan tiga dimensi didapatkan pada penelitian ini, dapat dinyatakan hasil yang menerangkan bahwa stres kerja Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar dapat dikategorikan rendah. Hal tersebut dibuktikan dari hasil kuesioner yang diperoleh dengan nilai rerata 3,45 dengan kapabilitas respon rendah. Meskipun demikian, perhitungan rerata yang masih belum memenuhi harus diperbaiki dari beberapa indikator yang masih belum mencapai nilai maksimal.

Dimensi tuntutan tugas dengan indikator menyelesaikan tugas individu dengan nilai 3,35 kapabilitas respon cukup tinggi. Disarankan pada pimpinan memberikan tugas tambahan kepada pegawai yang memiliki sedikit pekerjaan tugas, atau sebaiknya dengan cara meringankan tugas tambahan kepada pegawai tersebut sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik setiap hari. Indikator kondisi kerja pegawai saat menyelesaikan tugas/

pekerjaan dengan nilai 3,11 kapabilitas respon cukup tinggi. Disarankan pada pimpinan memberikan waktu luang lebih longgar kepada pegawai untuk beristirahat sejenak, sehingga pegawai memiliki kestabilan emosi yang baik pada saat menerima pekerjaan tersebut. Dimensi tuntutan peran dengan indikator ketidakpastian pekerjaan dengan perhitungan rerata 3,44 kapabilitas respon rendah. Sebaiknya pimpinan mempertahankan untuk memberikan arahan tugas yang jelas kepada pegawai, sehingga tidak terjadi kesalahan pada saat menyelesaikannya.

Dimensi tuntutan antar pribadi dengan indikator kerjasama dengan perhitungan rerata 2,95 kapabilitas respon cukup tinggi. Sebaiknya pimpinan lebih mengarahkan pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas, Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai belum mampu saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu terbatas, sehingga menciptakan kerjasama tim yang baik. Dimensi struktur organisasi dengan indikator wewenang dengan perhitungan rerata 3,42 kapabilitas respon rendah. Sebaiknya pimpinan tetap mempertahankan wewenangnya sesuai dengan peraturan kantor, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang di kantor tersebut. Indikator tanggung jawab dengan perhitungan rerata 3,42 kapabilitas respon rendah. Sebaiknya pimpinan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan peraturan kantor, sehingga tidak terjadi kesalahan pada saat yang tidak patut dicontoh bawahan.

Dimensi kepemimpinan dengan indikator ketegangan dengan perhitungan rerata 3,44 kapabilitas respon rendah. Sebaiknya pimpinan mempertahankan pemberian arahan dan tugas dengan kondisi suasana yang santai namun serius, sehingga

pegawai mampu bekerja dengan baik. Indikator kecemasan dengan perhitungan rerata 3,42 kapabilitas respon rendah. Sebaiknya pimpinan tetap mempertahankan pengawasan terhadap pegawai dengan menyediakan alat kesehatan seperti P3K, sehingga pada saat pegawai menghadapi pekerjaan yang berbahaya pegawai tetap mampu mengatasinya.

Berdasarkan evaluasi stres kerja di atas, sebaiknya diperlukan pengarahan kepada pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai belum mampu saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu terbatas, sehingga menciptakan kerjasama tim yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat (Robbins dan Judge, 2016), terdapat beberapa hal mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan contohnya seperti ekonomi, faktor organisasional contohnya tuntutan peran, dan faktor individual contohnya karakteristik kepribadian.

Evaluasi Kinerja Pegawai

Berdasarkan perolehan hasil data yang menggunakan tiga dimensi didapatkan pada penelitian ini, dapat dinyatakan hasil yang menerangkan bahwa stres kerja Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar dapat dikategorikan rendah. Hal tersebut dibuktikan dari hasil kuesioner yang diperoleh dengan nilai rerata 3,86 dengan kapabilitas respon baik. Meskipun demikian, perhitungan rerata yang masih belum memenuhi harus diperbaiki dari beberapa indikator yang masih belum mencapai nilai maksimal.

Dimensi SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan indikator waktu hasil nilai 3,31 kapabilitas respon cukup baik. Disarankan pada pimpinan lebih tegas lagi menayakan langsung apa alasan pegawai

tersebut terlambat, tidak masuk bekerja dan memberikan sanksi seperti pemberian surat peringatan kerja kepada pegawai tersebut.

Dimensi PK (Perilaku Kerja) dengan indikator kerja sama pegawai dengan perhitungan rerata 3,37 kapabilitas respon cukup baik. Sebaiknya Pimpinan lebih mempererat hubungan sesama pegawai yang satu dengan yang lainnya dengan cara mengadakan kegiatan acara bersama terhadap pegawai, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman pada saat bekerja di kantor.

Berdasarkan hasil evaluasi di atas perlu pemberian sanksi kepada pegawai yang sering tidak hadir atau terlambat bekerja serta mempererat hubungan pegawai agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson dalam (Silaen *et al.*, 2021), terdapat beberapa hal mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan individu, seperti kepribadian, faktor upaya yang dikeluarkan, seperti etos kerja, dan faktor dukungan organisasi standar kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Perolehan luaran analisis deskriptif kualitatif tentang beban kerja pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar berdasarkan dimensi beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis didapatkan perhitungan rerata kapabilitas respon rendah. Kemudian untuk perhitungan rerata tertinggi pada dimensi beban usaha mental dengan indikator menyelesaikan pekerjaan yang sama dengan kapabilitas respon rendah. Untuk nilai terendah pada dimensi beban usaha mental dengan indikator kesesuaian mengerjakan pekerjaan yang membingungkan dengan kapabilitas respon cukup tinggi.

2. Perolehan luaran analisis deskriptif kualitatif tentang stres kerja pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar berdasarkan dimensi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi mendapat perhitungan rerata jawaban rendah. Nilai tertinggi pada dimensi tuntutan peran dengan indikator peran ganda dengan kapabilitas respon rendah. Untuk nilai terendah pada dimensi tuntutan tugas dengan indikator dukungan sosial dengan kapabilitas respon cukup tinggi.
3. Perolehan luaran analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar berdasarkan dimensi sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja memperoleh perhitungan rerata jawaban cukup baik. Selanjutnya, perhitungan rerata tertinggi berada pada dimensi sasaran kinerja pegawai dengan indikator biaya dengan kapabilitas respon baik. Untuk nilai terendah berada pada dimensi sasaran kinerja pegawai dengan indikator waktu pegawai dalam menaati peraturan instansi pada saat bekerja.
4. Perolehan luaran analisis regresi linier berganda membuktikan adanya pengaruh yang negatif antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar.
5. Perolehan luaran analisis koefisien korelasi diperoleh jawaban yaitu adanya hubungan yang erat dan negatif antara beban kerja dan stres kerja pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar. Selanjutnya, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja.
6. Perolehan luaran pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F maka H_0

ditolak, artinya adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar.

7. Perolehan luaran pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t maka H_0 diterima, artinya pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja stres.

Saran

Selaras dengan perolehan simpulan yang telah dipaparkan ke dalam beberapa bagian di atas, maka penulis menyarankan beberapa hal dengan harapan dapat berguna dan diterapkan oleh berbagai instansi pemerintahan maupun swasta yang dijelaskan pada uraian berikut ini:

1. Untuk menekan beban kerja, dapat dilihat dari dimensi beban usaha mental sebaiknya pimpinan memberikan tugas yang sesuai dengan pemahaman pegawai, agar tidak terjadi kebingungan pada pegawai. Apabila pekerjaan tersebut mendesak pimpinan sebaiknya memberikan penjelasan arahan tugas yang baik agar pegawai mengerti untuk menyelesaikan tugas tersebut.
2. Untuk mengurai stres kerja, dapat dilihat dari dimensi tuntutan antar pribadi dengan sebaiknya pimpinan lebih mengarahkan pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tempo yang terbatas, Hal ini dapat ditinjau bahwa pegawai belum mampu saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu terbatas, sehingga menciptakan kerjasama tim yang baik.
3. Dalam rangka pengoptimalan kinerja pegawai, bisa dilaksanakan dengan cara menerapkan pengawasan kepada setiap pegawai, agar bekerja dengan tepat guna dan sesuai dengan standar yang

4. telah menjadi ketetapan, dan bagi pegawai yang sering tidak hadir agar diberikan sanksi kerja. Dan juga agar lebih mempererat hubungan sesama pegawai yang satu dengan yang lainnya dengan cara mengadakan kegiatan acara bersama terhadap pegawai, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman pada saat bekerja dikantor.
5. Sehubungan penelitian dengan keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, penulis mengungkapkan bahwa masih ada beberapa kekeurangan dalam penelitian ini yakni keterbatasan untuk mengungkapkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Siantar Utara Pematang Siantar diluar dari variabel yang sudah dibahas. Oleh sebab itu hal ini disarankan sebagai bahan rujukan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini diharapkan senantiasa menggunakan variabel penelitian yang lebih banyak lagi seperti budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja, kepemimpinan dan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Asih, G.Y. *et al.* (2018) **Stres Kerja**. 1 ed. Semarang: Semarang: University Press. Tersedia pada: <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- Koesomowidjojo, S.R.M. (2017) **Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja**. Cetakan 1. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E. *et al.* (2021) **Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja**. 1 ed. Dedit oleh R. Watrianthos. Semarang: Yayasan Kita Menulis.

Purba, D.S. *et al.* (2021) **Manajemen Usaha Kecil Dan Menengah**. 1 ed. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2016) **Organizational Behavior**. 16 ed. JAKARTA: SALEMPA EMPAT.

Silaen, N.R. *et al.* (2021) **Kinerja Karyawan**. 2 ed, *Kinerja Karyawan*. 2 ed. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung. Tersedia pada: http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38.

Simanjutak, M. *et al.* (2021) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. 1 ed. Dedit oleh A. Karim. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sinaga, O.S. *et al.* (2020) **Manajemen Kinerja**. 1 ed. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sumber Jurnal

- Butarbutar, M. *et al.* (2015) ‘Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Metal Jaya Pematangsiantar’. STIE SULTAN AGUNG Pematangsiantar., Vol 1, No 2 (2015), <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/14>.
- Efendi, E. *et al.* (2019) ‘Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun’, *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), hal. 117–129. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/112>.

PROFIL SINGKAT

Riska Sinaga, lahir pada tanggal 13 Mei 2000 di Pematang Siantar, pendidikan terakhir Manajemen dari STIE Sultan Agung yang lulus pada tahun 2023.