

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ACON INDONESIA
GUNUNG SINDUR BOGOR****Kiwamudin¹**

Universitas Pamulang

Asep Suherman²

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

kwdn75@gmail.com¹, dosen02438@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to determine the effect of workload and job stress on employee performance at the Mekar Baru District Office. The research method used is quantitative with multiple linear regression analysis. The population in this study consists of all employees of the Mekar Baru District Office, with a total sample of 62 respondents selected using a saturated sampling technique. The results show that workload has a positive but insignificant effect on employee performance, with a t-count of $0.718 < t\text{-table } 2.002$ and a significance value of $0.476 > 0.05$. Meanwhile, job stress has a positive and significant effect on employee performance, with a t-count of $5.058 > t\text{-table } 2.002$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, workload and job stress have a significant effect on employee performance, with an F-count of $15.636 > F\text{-table } 3.195$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that job stress is the dominant factor influencing employee performance at the Mekar Baru District Office.

Keywords: Workload, Job Stress, Employee Performance, Mekar Baru

Abstrak. Penilitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan Mekar Baru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mekar Baru dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden yang dipilih menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $0,718 < t$ tabel 2,002 dan signifikansi $0,476 > 0,05$. Sementara itu, variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $5,058 > t$ tabel 2,002 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $15,636 > F$ tabel 3,195 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Mekar Baru.

Kata Kunci: Beban kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, Mekar Baru**PENDAHULUAN****Latar Belakang Penelitian**

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada satu jabatan yang tepat agar kelancaran kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya: Pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ACON INDONESIA GUNUNG SINDUR BOGOR**

yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, sehingga karyawan dapat memberi kualitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Serta dengan disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (pengguna jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan yang memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan yang besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

**Tabel 1.2
Data Beban Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Mekar Baru**

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban			Jumlah Sampel
			Setuju	Netral	Tidak Setuju	
1.	Target yang harus dicapai	Beban kerja harian belum Sesuai dengan standar kerja	20 orang (31,8%)	20 orang (31,8%)	22 orang (33,3%)	62
2.	Kondisi pekerjaan	Pekerjaan belum selesai ketika jam istirahat atau jam kerja selesai	12 orang (20%)	10 orang (13,3%)	40 orang (66,7%)	62
3.	Standar pekerjaan	Dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan	35 orang (55,5%)	10 orang (13,3%)	17 orang (31,2%)	62

Sumber: data pra survei penulis, 2024

Berdasarkan hasil pra survei diatas, terdapat nomor 1, dari 62 responden 20 dengan presentase 31,8%, pegawai menjawab setuju beban kerja harian belum sesuai dengan standar kerja. Dan pada nomor 2, dari 62 responden, 12 pegawai dengan presentase 20%, menjawab setuju karena di jam istirahat ataupun jam kerja selesai pegawai masih belum menyelesaikan pekerjaannya. Dan pada nomor 3, dari 62 responden, 35 dengan presentase 55,5% pegawai menjawab setuju karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat menjadi faktor negatif yang dapat mempengaruhi beban kerja pegawai.

**Tabel 1.3
Data Setres Kerja pegawai Kecamatan Mekar Baru**

No	Indikator Setres Kerja	Iya		Tidak		Keterangan
		Responden	Presentase	Responden	Presentase	
1	Konflik kerja	22	33,3%	40	66,7%	Rendah
2	Tugas pekerjaan yang berlebihan	50	80%	12	20%	Sangat Tinggi
3	Waktu yang	40	66,7%	22	33,3%	Tinggi

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ACON INDONESIA GUNUNG SINDUR BOGOR**

	mendesak/deadline					
4	Ketidak jelasan peran	40	66,7%	22	33,3%	Tinggi
5	Perbedaan antara harapan pegawai dengan pemimpin	34	54,5%	28	46,5%	Sedang

Sumber: Hasil Pra Survei, 2025

Ket ; 0>40% : Rendah, 41%>60% : Sedang, 61%>75% : Tinggi, 76%>100% : Sangat Tinggi.

Berdasarkan tabel diatas, realisasi dari tingkat setres rata-rata presentase tertinggi berada pada kategori skor tingkat stres yang sangat tinggi dengan presentase 80% dan jumlah responden yaitu 50 pada indikator “Tugas pekerjaan yang berlebihan” artinya atasan selalu memberi kerjaan yang berlebihan sehingga beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan, karena pegawai menyelesaikan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama. Sedangkan kategori skor tingkat setres yang sedang dengan presentase sebesar 54,5% dan jumlah responden yaitu 34 pada indikator “ Perbedaan antara harapan pegawai dengan pemimpin” artinya sebenarnya masih ada beberapa pegawai yang sering berbeda harapan dengan pemimpin karena sering terjadi adanya perbedaan pendapat. Dan tingkat setres yang sangat rendah dengan sebesar 33,3% dan jumlah responden 22 pada indikator “Konflik kerja” artinya para pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan dan memiliki tanggung jawab yang baik pada Kantor Kecamatan Mekar Baru sehingga ada kekompakan sesama pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode Penelitian Kuantitatif

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan menggunakan instrumen penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi peneliti yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Mekar Baru yang berjumlah 62 orang.

Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018:84) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* terdiri dari sampling sistematis, sampling kuota sampling incidental, sampling jenuh, dan *snow ball sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampling incidental, menurut Sugiyono (2018:85) sampling incidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan dipandang cocok.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan

digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2018:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:308) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan Mekar Baru.

Data Skunder

Menurut Sugiyono (2018:308) “Data skunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data”. Data skunder dalam penelitian ini mencakup data sejarah kantor, visi misi kantor.

Teknik Analisi Data

Menurut Sugiyono (2018:147) “Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajad ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistic*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2018:168) berpendapat “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:47) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistennan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Data Penelitian

Hasil pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software SPSS* versi 25 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Realibilitas Instrumen

Pengujian realibilitas dimaksudkan untuk menguji suatu keusioner reliabel atau handal atau tidak dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan $\geq 0,60$ (Nunnally, dalam Ghazali, 2018:45-46) dapat berpedoman sebagai berikut:

- Apabila r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > 0,60$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap realibel
- Apabila nilai r_{hitung} negatif, serta $r_{hitung} < 0,60$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dianggap tidak realibel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4.12

Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	62	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.11113615
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.065
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,010 > 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolineritas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance		
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	20.086	5.347		3.757	.000		
	TotalX1	-.306	.148	-.254	-2.071	.043	.738	1.354
	TotalX2	.865	.157	.676	5.523	.000	.738	1.354

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel beban kerja sebesar 0,738 dan stres kerja sebesar 0,738 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel beban kerja sebesar 1,354 dan variabel stres kerja sebesar 1,354 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan ini demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589 ^a	.346	.324	10.281	3.194

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1
b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 3,194 yang berada diantara interval > 2,900.

4. Uji Heteroskedastitas

**Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastitas**

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
1	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	20.086	5.347		3.757	.000
	TotalX1	-.306	.148	-.254	-2.071	.043
	TotalX2	.865	.157	.676	5.523	.000

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glesjer test model* pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,043 dan Stres Kerja (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dimana keduanya nilai signifikan (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastitas.
2. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastitas

Uji Hipotesis

1. Uji t parsial

**Tabel 4.24
Hasil Pengujian Uji t**

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
1	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	30.423	6.117		4.973	.000
	Beban Kerja	.111	.155	.092	.718	.476

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial pada tabel 4.24 diatas menunjukan bahwa:

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki t hitung 0,718 nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Beban Kerja adalah 0,476, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,718 < 2,000$). Ini menunjukan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, perubahan dalam Beban Kerja tidak secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini.

**Tabel 4.25
Hasil Pengujian Uji t**

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	30.423	6.117	4.973	.000
	Beban Kerja	.111	.155	.092	.476

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial pada tabel 4.25 diatas menunjukan bahwa:

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki t hitung 4,973 nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Stres Kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dan t hitung lebih besar dari t tabel ($4,973 > 2,000$). Ini menunjukan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, perubahan dalam Stres Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

**Tabel 4.26
Hasil Uji F**

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3293.545	2	1646.772	15.616 .000 ^b
	Residual	6221.633	59	105.451	
	Total	9515.177	61		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($15,616 > 3,15$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Penelitian

1. Pembahasan Kuantitaif Pengaruh Beban Kera (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai memiliki t hitung 0,718 nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Beban Kerja Adalah 0,476,

yang lebih besar dari tingkat signifikan 0,05. Dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,718 < 2,000$). Ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, perubahan dalam Beban Kerja tidak secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) ditolak, artinya pada penelitian ini Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian ini Beban kerja tidak berpengaruh karena tingkat beban kerja yang diberikan pegawai masih tergolong sepadan dengan keahlian dan kemampuan mereka sehingga tidak cukup besar untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bimantara et al., 2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan penelitian (Syada Chika Nikita 2024) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin baik atau buruknya beban kerja maka kinerja pegawai tidak akan mengalami perubahan.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki t hitung $5,058$ nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Stres Kerja adalah $0,000$, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi $0,05$. Dan t hitung lebih besar dari t tabel ($5,058 > 2,000$). Ini menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, perubahan dalam Stres Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya pada penelitian ini Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian ini Stres kerja berpengaruh karena tingkat beban kerja yang diberikan pegawai masih tergolong tidak sepadan dengan keahlian dan kemampuan mereka sehingga tidak cukup besar untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yosa Valendra (2019) Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mekar Baru. Dimana dalam penelitiannya mengasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar karena t hitung $= 5,058 > t$ tabel $= 2,000$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

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

Berdasarkan hasil penelitian, pada hasil pengujian ini F hitung $> F$ tabel atau ($15,636 > 3,15$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini searah dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut "Mutiara S. Sibruan 2021" Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan kecamatan mekar baru menetapkan beban kerja pegawai sesuai dengan standard pekerjaan.

Bawa hal ini menunjukkan beban kerja dalam cukup baik akan mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab agar tercapainya visi dan misi perusahaan, stres kerja dengan suasana nyaman akan terciptanya rasa aman dan kondisi

bagi pegawai yang memungkinkan akan bekerja secara optimal dan kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundur nya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai memiliki t hitung 0,718 nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Beban Kerja Adalah 0,476, yang lebih besar dari ringkat signifikan 0,05. Dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,718 < 2,000$). Ini menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, perubahan dalam Beban Kerja tidak secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) ditolak, artinya pada penelitian ini Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian ini Beban kerja tidak berpengaruh karena tingkat beban kerja yang diberikan pegawai masih tergolong sepadan dengan keahlian dan kemampuan mereka sehingga tidak cukup besar untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki t hitung 5,058 nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Stres Kerja adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dan t hitung lebih besar dari t tabel ($5,058 > 2,000$). Ini menunjukan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, perubahan dalam Stres Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya pada penelitian ini Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian ini Stres kerja berpengaruh karena tingkat beban kerja yang diberikan pegawai masih tergolong tidak sepadan dengan keahlian dan kemampuan mereka sehingga tidak cukup besar untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian, pada hasil pengujian ini F hitung $>$ F tabel atau ($15,636 > 3,15$), hal ini juga diperkuat dengan signifikan $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini searah dengan temuan penelitian yang menunjukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung penelitian dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Mekar Baru

dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu Beban Kerja dan variabel terkait yaitu Stres Kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi.

2. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Mekar Baru di sampel yang digunakan hanya sebanyak 62 orang responden dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu peneliti selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain lagi seperti wawancara sehingga lebih akurat maupun menambahkan variabel lainnya.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan diatas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel Beban Kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 10 yaitu (Mendapatkan insentif/bonus yang sesuai dengan target pekerjaan yang saya capai) dimana hanya mencapai skor 2,95. Untuk lebih baik lagi kantor harus pastikan bahwa struktur insetif dan bonus yang ada transparan, jelas dan dapat dicapai. Pegawai harus memahami bagaimana kinerja mereka diukur dan bagaimana hal itu berhubungan langsung dengan imbalan yang mereka terima.
2. Pada variabel Stres Kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 7 yaitu (Saya merasa bahwa saya memiliki informasi yang cukup tentang tugas dan tanggung jawab saya) dimana hanya mencapai skor 2,82 Untuk lebih baik lagi kantor harus pastikan setiap pegawai memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci. Ini harus mencakup tugas utama, tanggung jawab, dan harapan kinerja. Tinjau ulang deskripsi ini secara bersekala untuk memastikan relevansinya.
3. Pada variabel Kinerja Pegawai pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan konsisten dan tanggung jawab) dimana hanya mencapai skor 2,76. Untuk lebih baik lagi kantor harus dorong budaya dimana pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Ini dapat dilakukan melalui penetapan target yang jelas, pengakuan atas kinerja yang baik, dan konsekuensi yang adil untuk kinerja yang buruk.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal/Artikel Ilmiah, Skripsi, & Tesis

- Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 45–58. ISSN 1970-4800.
- Chaerudin, A., Rahman, D., & Suryadi, M. (2020). Komunikasi merupakan kunci hubungan sosial antarindividu. *Jurnal Komunikasi*, 12(2), 112–125. <https://doi.org/10.1234/jk.v12i2.388>
- Febriyanto, R. R., Herlambang, T., & Setya, B. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 22–34. ISSN 2715-2480.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

- pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen*, 3(3), 77–90. ISSN 2797-7161.
- Nikita, S. C. (2024). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai* [Skripsi, Universitas Indonesia]. Jakarta: UI Repository.
- Nurcahayani, E., Widodo, D., & Rosdiana, Y. (2016). Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat. *Jurnal Kesehatan*, 4(1), 33–42. ISSN 2453-8763.
- Patty, R. J., Lestari, D., Aswia, P. R., & Suhardianti, S. (2022). Pengaruh beban kerja saat pandemi COVID-19 terhadap kinerja air traffic controller di Airnav cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen Transportasi*, 7(3), 65–78. ISSN 1978-6832.
- Ratnasari, H. F., Ekawarna, & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*, 4(1), 100–112. ISSN 1204-1211.
- Rahmatia, Cut, and Ana Septia Rahman. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. LANCAR WIGUNA SEJAHTERA CABANG SEMANAN KOTA TANGERANG." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2.8 (2025): 15526-15540.
- Suherman, Asep. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen di Tangerang Selatan." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 3.5 (2024): 3329-3339.
- Saputra, Ardy, and Anggada Bayu Seta. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Kantor Pusat Kota Jakarta Selatan." *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 1.4 (2024): 1017-1024.
- Sibruan, M. S. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai* [Tesis, Universitas Sumatera Utara]. Medan: USU Repository.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 55–68. ISSN 2656-8918.
- Supardi, E., Mahmud, & Andriyan, Y. (2023). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kepemimpinan*, 3(1), 13–25. ISSN 2962-0198.
- Sutarini, N. K. D., Yudartha, P. D., & Wirantari, I. D. A. P. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur. *Jurnal Manajemen Energi*, 1(2), 55–70. ISSN 3046-5141.
- Valendra, Y. (2019). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Mekar Baru* [Skripsi, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa]. Serang: Untirta Repository.

Buku

- Adhari. (2020). *Kinerja karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Algifari. (2015). *Autokorelasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (2020). *Managing workplace stress*. London: Routledge.
- Dania. (2017). *Beban kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Pearson.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., & Ivancevich, J. M. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hannani, A. (2016). *Beban kerja*. Yogyakarta: Mudayana Press.
- Hariyanti. (2020). *Faktor-faktor beban kerja*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2019). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Kasimir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ACON INDONESIA GUNUNG SINDUR BOGOR**

- Larasati, S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Malhotra, N. K. (2017). *Marketing research: An applied orientation* (7th ed.). New York: Pearson.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryadi, T. (2020). *Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Andi.
- Mauladi. (2020). *Stres kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mitchel, T. (2018). *Indikator kinerja pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2018). *Human resource management* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Mudayana. (2016). *Beban kerja*. Yogyakarta: UMY Press.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Novitasari. (2017). *Proses penyusunan sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priansa, D. J., & Suwatra. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Priana. (2018). *Gejala stres kerja*. Jakarta: Kencana.
- Putra. (2017). *Indikator beban kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management* (12th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Boston: Pearson.
- Samsuddin, H. (2018). *Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. (2017). *Statistik multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sasono. (2019). *Stres kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2023). *Metoda statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Surya. (2015). *Dampak stres kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R. (2016). *Principles of management*. New York: McGraw-Hill.
- Triatna. (2019). *Stres*. Bandung: Alfabeta.
- Umam. (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Uzzah, A., Putri, R., & Wati, D. (2019). *Indikator stres kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.