



## Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan

Muhamad Farhan Maulana\*

[farhanhanz314@gmail.com](mailto:farhanhanz314@gmail.com)

Universitas Pamulang

Yeni Septiani

[dosen00723@unpam.ac.id](mailto:dosen00723@unpam.ac.id)

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: [farhanhanz314@gmail.com](mailto:farhanhanz314@gmail.com)

**Abstrak.** *This study aims to analyze the effect of workload and work stress on employee performance at the Department of Manpower of South Tangerang City. The background of this research is based on findings related to work stress and employee initiative, as well as the condition of employee performance that has not been optimal. This study employs a quantitative approach with an associative research design. The sample consists of the entire population of 90 employees using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple and multiple linear regression, as well as t-tests and F-tests with the assistance of SPSS version 25. The results show that the workload variable ( $X_1$ ) has a significant partial effect on employee performance (Y), with a t-value of 7.104 > t-table 1.987 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ , contributing 36.4% ( $R^2 = 0.364$ ) to employee performance. The work stress variable ( $X_2$ ) also has a significant partial effect, with a t-value of 8.551 > t-table 1.987 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ , contributing 45.4% ( $R^2 = 0.454$ ). Simultaneously, both variables  $X_1$  and  $X_2$  have a significant effect on employee performance, with an F-value of 41.598 > F-table 3.10 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The simultaneous coefficient of determination is 48.9% ( $R^2 = 0.489$ ), indicating that workload and work stress together explain 48.9% of the variation in employee performance, while the remaining 51.1% is influenced by other factors not examined in this study. In conclusion, both workload and work stress have significant effects, either partially or simultaneously, on employee performance. Therefore, adjusting workload conditions and optimally managing work stress are essential to improving employee performance.*

**Keywords:** *Workload, Work Stress, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh adanya temuan stres kerja dan inisiatif pegawai, serta kondisi kinerja yang belum optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sebanyak 90 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda, serta uji t dan uji F melalui SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung 7,104 > t tabel 1,987 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kontribusinya terhadap kinerja pegawai sebesar 36,4% ( $R^2 = 0,364$ ). Variabel stres kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai t hitung 8,551 > t tabel 1,987 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta kontribusi sebesar 45,4% ( $R^2 = 0,454$ ). Secara simultan, kedua variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 41,598 > F tabel 3,10 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi simultan sebesar 48,9% ( $R^2 = 0,489$ ), menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 48,9%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulannya, baik beban kerja maupun stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penyesuaian kondisi beban kerja dan mengurangi stres kerja yang optimal sangat penting dalam meningkatkan performa kerja pegawai.

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam organisasi atau perusahaan karena berperan sebagai penggerak, pelaksana kebijakan, serta penentu arah pencapaian tujuan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia dalam mengelola kegiatan operasional. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bertujuan untuk menarik tenaga kerja yang kompeten serta menciptakan kepuasan kerja, sehingga kinerja dapat berjalan secara optimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, sumber daya lain seperti modal, metode, dan mesin tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang mampu bertahan dan bersaing adalah organisasi yang terus berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena peningkatan kualitas SDM akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci kemajuan organisasi, termasuk pada instansi yang memiliki tanggung jawab besar terhadap stabilitas dan pelayanan publik. Menurut Atika (2019), kinerja merupakan perwujudan perilaku kerja karyawan yang ditampilkan melalui prestasi kerja sesuai perannya dalam periode tertentu, sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan sebagai lembaga pelayanan publik memiliki peran strategis dalam pengelolaan tenaga kerja, sehingga peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting agar seluruh program dan kebijakan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil pra-survey terhadap 25 karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan tahun 2025, terlihat bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan. Indikator kualitas kerja dan tanggung jawab masing-masing memperoleh nilai 80% yang tergolong baik, namun masih memerlukan peningkatan agar lebih konsisten. Sementara itu, indikator kuantitas kerja (64%), kerjasama (72%), dan inisiatif (76%) berada pada kategori kurang, yang menunjukkan belum optimalnya output kerja, efisiensi waktu, kolaborasi tim, serta keberanian pegawai dalam mengambil inisiatif. Kondisi ini mengindikasikan adanya kendala seperti beban kerja yang tinggi, manajemen waktu yang kurang efektif, koordinasi yang belum maksimal, serta minimnya dukungan terhadap inovasi. Mengingat kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, peningkatan kinerja perlu didukung oleh kebijakan beban kerja yang layak dan adil, baik dari sisi tugas maupun kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, dan insentif, karena kebijakan beban kerja yang tepat memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena mencakup tuntutan fisik, mental, dan psikologis yang dihadapi pekerja dalam menjalankan tugasnya (Safitri dan Astutik, 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, menurunkan kualitas kerja, serta berdampak pada produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Hasil pra-survei beban kerja terhadap 25 pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan menunjukkan adanya ketidakseimbangan beban kerja, baik dari aspek waktu, usaha mental, maupun psikologis. Pada aspek beban waktu, hampir setengah responden merasa tidak memiliki waktu kerja yang cukup dan tidak dapat pulang tepat waktu, yang mengindikasikan adanya tekanan waktu dan pembagian tugas yang belum merata. Dari sisi beban usaha mental, mayoritas pegawai merasa tingkat kesulitan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, serta sebagian menilai beban kerja harian tidak sesuai standar. Sementara itu, pada aspek beban psikologis,

meskipun sebagian kecil pegawai merasa kemampuan kerjanya dipengaruhi usia, mayoritas menyatakan jumlah pegawai yang ada belum mencukupi untuk menangani beban pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dan perlu mendapat perhatian serius agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Stres kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana tingkat stres yang tinggi cenderung menurunkan kinerja, karena muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja (Vanchapo, 2020). Hasil pra-survei terhadap 25 pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa secara rata-rata 53% karyawan mengalami stres kerja, dengan faktor utama berasal dari komunikasi atasan yang tidak jelas (72%) dan fasilitas atau alat kerja yang belum memadai (76%). Selain itu, sebagian karyawan juga mengalami stres akibat kondisi kerja yang kurang nyaman (48%), lemahnya kerja sama dan kolaborasi antarbagian (56%), tekanan peran akibat peraturan pimpinan (36%), serta menurunnya fokus kerja pada jam kerja tertentu (32%). Stres kerja pada umumnya merugikan karyawan dan organisasi karena dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan beban psikologis, serta menimbulkan ketidakseimbangan antara output kerja dan biaya organisasi. Sumber stres dapat berasal dari berbagai faktor, terutama beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan, serta ketidakmampuan individu dalam mengelola tekanan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kesehatan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, stres kerja perlu dikendalikan melalui upaya organisasi seperti pemberian motivasi, perbaikan lingkungan dan sistem kerja, karena motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam meningkatkan efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk pertama, mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Kedua, mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan. Ketiga, mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Menurut Robbins dan Coulter (2019:8) menyatakan bahwa "manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai secara efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri yaitu mendapatkan keluaran yang maksimal dari masukan masukan yang ada. Sedangkan efektif adalah "melakukan hal benar, artinya melakukan sesuatu pekerjaan yang membantu organisasi mencapai tujuannya".

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Hasibuan (2020:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat"

### **Beban kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) "beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu."

### **Stress kerja**

Menurut Mursalim (2023) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya ancaman dan rasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Nainggolan (2021:226) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

### **Kerangka Berpikir**



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### **Hipotesis**

- H01 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.
- Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.
- H02 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.
- Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.
- H03 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.
- Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan studi empiris yang menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja

terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja yang berlokasi di Jalan Raya Puspittek–Serpong No. 1 (Gedung Depo Arsip), Kelurahan Setu, Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 pegawai Dinas Tenaga Kerja. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga jumlah sampel sama dengan populasi, yakni 90 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung untuk mendapatkan gambaran kondisi nyata di lapangan serta penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert lima tingkat sebagai alat ukur variabel penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan yang berkaitan dengan profil instansi, jumlah pegawai, serta literatur ilmiah yang relevan dengan beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai. Seluruh data yang terkumpul kemudian digunakan sebagai dasar dalam analisis penelitian untuk menjawab tujuan penelitian secara objektif dan sistematis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 1 Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33018905
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.063
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
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.

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,050$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.321	3.321		2.807	.006		
	Beban Kerja	.240	.098	.261	2.440	.017	.514	1.946
	Stres Kerja	.523	.114	.492	4.600	.000	.514	1.946

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel beban kerja sebesar 0,514 dan stres kerja sebesar 0,514 nilai tersebut kurang dari 1, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel beban kerja sebesar 1,946 serta variabel stress kerja sebesar 1,946 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.699 <sup>a</sup>	.489	.477	4.37968	2.006

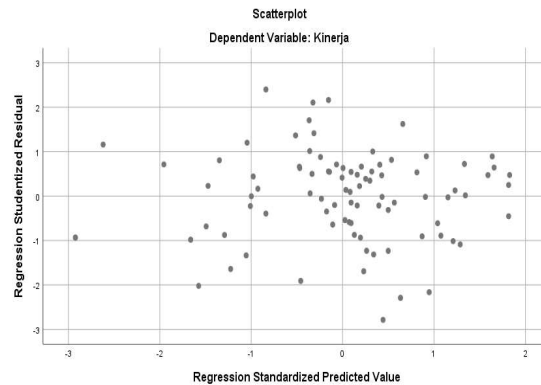
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,006 yang berada diantara interval 1.551 – 2.460.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

**Analisis Kuantitatif**

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Beban Kerja (X1)  
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.865	3.053		5.852	.000
	Beban Kerja	.554	.078	.604	7.104	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 17,865 + 0,554 X_1$ , yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 17,865 mengindikasikan tingkat kinerja pegawai ketika variabel beban kerja tidak diperhitungkan. Sementara itu, koefisien regresi beban kerja sebesar 0,554 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit beban kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,554 poin dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Hasil ini menegaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Stres Kerja (X2)  
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.911	3.347		3.260	.002
	Stres Kerja	.717	.084	.674	8.551	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh persamaan  $Y = 10,911 + 0,717 X_2$ , yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,911 menggambarkan tingkat kinerja karyawan ketika variabel stres kerja tidak diperhitungkan. Sementara itu, koefisien regresi stres kerja sebesar 0,717 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit stres kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,717 poin dengan asumsi variabel lain bersifat konstan, sehingga stres kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Antara Variabel Beban Kerja (X1) dan  
Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.321	3.321		2.807	.006
	Beban Kerja	.240	.098	.261	2.440	.017
	Stres Kerja	.523	.114	.492	4.600	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh persamaan  $Y = 9,321 + 0,240 X_1 + 0,523 X_2$ , yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 9,321 menggambarkan tingkat kinerja pegawai ketika variabel beban kerja dan stres kerja tidak diperhitungkan. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,240 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,240 poin dengan asumsi variabel lain konstan. Sementara itu, koefisien regresi stres kerja sebesar 0,523 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,523 poin.

#### **Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Beban Kerja (X1)  
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	.604 <sup>a</sup>	.364	.357	4.85549	.000

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,604. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Stres Kerja (X2)  
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square

**Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan**

				Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.448	4.50126	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,674 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Beban kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	.699 <sup>a</sup>	.489	.477	4.37968	.000

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

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,699 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel beban kerja dan stres kerja mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap kinerja pegawai.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	.604 <sup>a</sup>	.364	.357	4.85549	.000

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,364 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 36,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 36,4\%) = 63,6\%$  dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.448	4.50126	.000

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,454 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 45,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 45,4\%) = 54,6\%$  dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Beban kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	.699 <sup>a</sup>	.489	.477	4.37968	.000

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

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,489 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,9% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 48,9\%) = 51,1\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Antara Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.865	3.053		5.852	.000
	Beban Kerja	.554	.078	.604	7.104	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(7,104 > 1,987)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Antara Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.911	3.347		3.260	.002
	Stres Kerja	.717	.084	.674	8.551	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(8,551 > 1,987)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,050 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 15 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	1595.824	2	797.912	41.598	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1668.798	87	19.182		
	Total	3264.622	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

*Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (41,598 > 3,10), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 36,4%, sehingga peningkatan atau penyesuaian beban kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Stres kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hubungan yang kuat serta kontribusi pengaruh sebesar 45,4%, yang menunjukkan bahwa kondisi psikologis pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas dan produktivitas kerja. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan yang kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 48,9%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi*. Malang: Ae Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Busro, M. U. (2020). *Manajemen Kinerja: Teori, Konsep, Dan Implementasi*. Jakarta: Predanamedia Group.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Giffin, K. V. (2020). *Business Essentials* (Edisi 10). Boston: Cengage Learning.
- Jabid, A. W., Puji Suci, R., & rekan-rekan. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, A. Y. (2020). *Manajemen: Teori Dan Aplikasi* (Edisi 5). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen: Prinsip Dan Aplikasi Kontemporer* (Edisi 18). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Manajemen: Prinsip Dan Aplikasi Kontemporer* (Edisi 19). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (ed. ke-18)*. New York: Pearson.
- Salam, S. (2019). *Manajemen: Teori Dan Aplikasi*. Pustaka Cendekia Utama, Bandung.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Mahasiswa & Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruhan: Penerbit CV Penerbit Qiara Media 1.
- Wijayanti, I.D.S. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: Parama.
- Yuli, A. G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.

**Jurnal:**

- Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Resolusi Angkasa Raya Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 236-246.
- Arif, Octavian, M. R., & Suwanto. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Jakarta Selatan. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 5(1), 2722-3124.
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 123.
- Darmayanti, N. P., & Paramarta, W. A. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali. *Jurnal Widya Manajemen*, 65.
- Dermawan, I., & Sularmi, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Erafone Artha Retailindo Tangerang Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*.
- Fauzi, A., & Karsudjono, A. J. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Pada BNI Life Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 368-380.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 23- 38.
- Fitriani, R., & Asmalah, L. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dentra Mitra Abadi Area Tangerang Selatan. *Jurnal Konsisten*, 2(1), 3064-2493.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 61-67.
- Indriati, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai. *Forum Ekonomi*, 491-501.
- Jufri, A., & Mellanie. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 275-285
- Monica, N. M., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 1644-1673

- Monika. (2018). Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 1123-1133.
- Mursalim. (2023). Penerapan Manajemen Strategik Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Assalam Timbuseng (PPAT) Kabupaten Takalar. *Jurnal Manajemen, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Octaviani, I. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pertama Logistics Service. *Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1-9.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, 87-95.
- Riani, N. L., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 5970-5998.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 466-486.
- Sari, N. P., & Erisna, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan PT. Persada Lampung Raya Pada Masa Pandemi Covid-19. *Sibatik Journal*, 1763-1770.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 397-407
- Syakirah, F. Y., & Octaviani, I. S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta. *Jurnal Menara: Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 401-415.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. *The 5th Seminar Nasional dan Call for Paper-2019*, 100-101.