

Dampak Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Rani Indah Safitri¹, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti^{2*}, Yulia Tri Kusumawati³

^{1,2,3}, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Politik,
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
sueh433@umkt.ac.id

ABSTRACT.

Job stress and workload are two factors that frequently arise in modern organizational environments and have the potential to impact employee performance. Increased work demands and pressure in completing tasks can lead to psychological and physical conditions that impact employee work effectiveness. This study aims to analyze the effect of job stress and workload on employee performance at the Communication and Informatics Office of East Kalimantan Province. The study used a quantitative approach with a survey method of 94 respondents selected using simple random sampling techniques from a total population of 123 employees. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis, while the research data were processed using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 30. The results show that the effect of job stress on employee performance obtained a T-statistic value of -2.010 with a p-value of 0.047 , therefore H1 is accepted. The effect of workload on employee performance obtained a T-statistic value of -2.306 with a p-value of 0.023 , therefore H2 is accepted. Simultaneously, the effect of job stress and workload on employee performance obtained an F-statistic value of 4.671 with a p-value of 0.012 , therefore H3 is accepted. In addition, the coefficient of determination (R^2) value of 0.093 indicates that job stress and workload contribute 9.3% to the variation in employee performance.

Keywords: *job stress, workload, employee performance, the Communication and Informatics Office of East Kalimantan Province.*

ABSTRAK.

Stres kerja dan beban kerja merupakan dua faktor yang sering muncul dalam lingkungan organisasi modern dan berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Peningkatan tuntutan pekerjaan serta tekanan dalam penyelesaian tugas dapat menimbulkan kondisi psikologis dan fisik yang berdampak pada efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 94 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling dari total populasi 123 pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan pengolahan data penelitian dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai T-statistic sebesar $-2,010$ dengan p-value sebesar $0,047$ sehingga H1 diterima. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai T-statistic sebesar $-2,306$ dengan p-value sebesar $0,023$ sehingga H2 diterima. Secara simultan, pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai F-statistic sebesar $4,671$ dengan p-value sebesar $0,012$ sehingga H3 diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,093$ menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar $9,3\%$ terhadap variasi kinerja pegawai.

Kata kunci: stres kerja, beban kerja, kinerja pegawai, Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, organisasi di berbagai sektor menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola sumber daya manusia. Peningkatan tuntutan produktivitas, persaingan organisasi yang semakin ketat, serta kompleksitas pekerjaan yang terus berkembang seringkali menimbulkan tekanan psikologis bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut dikenal sebagai paradoks produktivitas kerja, yaitu situasi ketika meningkatnya tuntutan kinerja organisasi tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja individu, tetapi justru dapat memicu tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya efektivitas kerja pegawai (Bakker & Demerouti, 2017). Fenomena ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja, tetapi dapat menimbulkan tekanan kerja yang memengaruhi kualitas hasil kerja individu dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, faktor psikologis dalam lingkungan kerja menjadi salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja dan beban kerja yang dialami oleh pegawai (Ayu et al., 2024).

Stres kerja merupakan kondisi yang muncul ketika individu menghadapi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk mengatasi tuntutan tersebut (Lazarus & Folkman, 1984). Kondisi stres kerja yang tidak dikelola secara baik dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi individu maupun organisasi, seperti menurunnya konsentrasi kerja, meningkatnya kelelahan emosional, serta menurunnya produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi (Yuli et al., 2018). Dalam jangka panjang, stres kerja dapat memengaruhi efektivitas kinerja pegawai serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Ratnasari et al., 2020). Selain itu, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai karena berkaitan dengan jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, serta tekanan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Mahawati & others, 2021). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental sehingga berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja pegawai (Sulistiari & others, 2020). Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang seimbang dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien (Hermawan, 2024).

Hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui Job Demands Resources Theory yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa diimbangi dengan sumber daya yang memadai dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya kinerja individu dalam organisasi (Mangkunegara, 2017). Dalam kerangka teori ini, stres kerja dan beban kerja termasuk dalam kategori job demands yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis sekaligus menentukan tingkat kinerja

pegawai dalam organisasi (Saputra et al., 2023). Oleh karena itu, pengelolaan tuntutan pekerjaan menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung kesejahteraan pegawai (Rahadjo, 2022). Seiring dengan meningkatnya kompleksitas pekerjaan dalam organisasi modern, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi semakin penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia (Warela et al., 2021). Pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut juga diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi (Silaen & others, 2021).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Adiputra, 2021) menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Kadir et al., 2023) yang menyatakan bahwa peningkatan tekanan pekerjaan dapat memengaruhi penurunan kualitas kinerja individu. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Nadilah et al., 2023) juga menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Penelitian yang lebih mutakhir oleh (David Indrayana et al., 2024) menemukan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi produktivitas serta kinerja karyawan dalam organisasi. Selain itu, (Wicaksono & Liana, 2024) serta (Syaputra & Martha, 2024) juga menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor bisnis atau perusahaan swasta sehingga hasil penelitian tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kondisi organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik birokrasi serta tuntutan pelayanan masyarakat yang berbeda (Hanifah et al., 2025). Selain itu, dinamika pekerjaan pada instansi pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan publik, tanggung jawab administratif, serta tekanan pekerjaan yang bersifat birokratis berpotensi menimbulkan kondisi stres kerja dan beban kerja yang berbeda dibandingkan dengan organisasi sektor swasta (Rahadjo, 2022). Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis bagaimana stres kerja dan beban kerja secara simultan memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sekaligus memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta praktik pengelolaan organisasi yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antar variabel secara objektif melalui analisis data statistik. Pendekatan ini dipilih karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka yang dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian dilaksanakan pada instansi yang menjadi objek penelitian dengan melibatkan pegawai sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 123 orang dengan berbagai latar belakang jabatan dan tanggung jawab kerja dalam organisasi. Berdasarkan jumlah populasi tersebut, penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh sebanyak 94 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, yaitu stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak pengolah data. Analisis data meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error
Konstanta	19,248	1,611
Stres Kerja	-0,156	0,078
Beban Kerja	-0,175	0,076

Sumber: data primer (diolah, 2026)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 19,248 - 0,156 X_1 - 0,175 X_2$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki koefisien regresi bernilai negatif. Koefisien stres kerja sebesar -0,156 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,156 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien beban kerja sebesar -0,175 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,175 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja dan beban kerja yang dialami pegawai, maka kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2. Hasil Uji T

Variabel	Nilai t	Sig.	Tingkat Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja	-2,010	0,047	0,05	Signifikan

Sumber : data primer (diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel stres kerja memiliki nilai t = -2,010 dengan tingkat signifikansi p = 0,047 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai. Kondisi ini dapat terjadi karena stres kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kondisi psikologis individu, seperti menurunnya konsentrasi, meningkatnya kelelahan mental, serta berkurangnya kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Secara teoritis, stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Dalam lingkungan organisasi, stres kerja dapat muncul akibat tekanan pekerjaan, target kerja yang tinggi, serta tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang terbatas. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat memengaruhi kualitas dan produktivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3. Hasil Uji T

Variabel	Nilai t	Sig.	Tingkat Signifikasi	Keterangan
Beban Kerja	-2,306	0,023	0,05	Signifikan

Sumber: data primer (diolah, 2026)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai $t = -2,306$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,023$, yang lebih kecil dari $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Koefisien regresi beban kerja sebesar $-0,175$ menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja baik secara fisik maupun mental, sehingga memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Beban kerja menggambarkan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu. Selain jumlah pekerjaan, beban kerja juga berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas, tanggung jawab pekerjaan, serta batas waktu penyelesaian pekerjaan. Apabila beban kerja yang diberikan tidak seimbang dengan kapasitas kerja pegawai, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas pekerjaan.

4. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. Hasil Uji F

Variabel	Nilai F	Sig.	Tingkat Signifikasi	Keterangan
Regresion Residual	4,671	0,012	0,05	Signifikan

Sumber: data primer (diolah, 2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai $F = 4,671$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,012$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar $0,093$. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan $9,3\%$ variasi kinerja pegawai, sedangkan $90,7\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai koefisien determinasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja dan beban kerja, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta dukungan organisasi. Oleh

karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan agar model penelitian mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara lebih komprehensif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan faktor yang memiliki peranan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Apabila kedua faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengelolaan stres kerja serta pembagian beban kerja yang proporsional agar pegawai dapat bekerja secara lebih optimal dan produktif.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi stres kerja lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam mengatasinya. (Robbins & Judge, 2017) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamis yang dialami individu ketika dihadapkan pada tuntutan atau tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan dan dipandang penting namun hasilnya tidak pasti. Ketika individu mengalami tekanan kerja yang tinggi dalam jangka waktu tertentu, kondisi tersebut dapat memengaruhi kondisi psikologis maupun fisik individu sehingga berdampak pada penurunan konsentrasi kerja, menurunnya motivasi, serta meningkatnya kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas dan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nadilah et al., 2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan semangat kerja serta mengurangi kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan (David Indrayana et al., 2024) yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas kerja pegawai sehingga berdampak pada menurunnya kinerja individu dalam organisasi. Selain itu, penelitian (Saputra et al., 2023) juga menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas kerja serta kualitas hasil pekerjaan pegawai. Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan pada instansi pemerintah yang sering kali

dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur, pegawai memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan informasi, pelayanan publik berbasis teknologi, serta pelaksanaan berbagai program kerja instansi. Tuntutan pekerjaan yang memerlukan ketelitian tinggi serta penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu tertentu dapat meningkatkan tekanan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Apabila tekanan kerja tersebut tidak dikelola secara efektif, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pegawai.

Selain stres kerja, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh pegawai, maka kinerja pegawai cenderung mengalami penurunan. Beban kerja menggambarkan jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Dewi, 2023), beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga tingkat kesulitan tugas, tanggung jawab pekerjaan, serta batas waktu penyelesaian pekerjaan. Apabila jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak seimbang dengan kapasitas kerja individu, maka kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan kerja baik secara fisik maupun mental.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa meningkatnya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan pekerjaan yang baik. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Kurniawan & Adiputra, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai dalam organisasi. Pegawai memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan layanan informasi kepada masyarakat serta pelaksanaan program digitalisasi pemerintahan. Tugas tersebut menuntut pegawai untuk mampu bekerja secara cepat, tepat, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi yang terus berkembang. Kondisi tersebut dapat meningkatkan intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai sehingga berpotensi meningkatkan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam memengaruhi kinerja pegawai. Ketika pegawai menghadapi

tekanan kerja yang tinggi serta jumlah pekerjaan yang besar dalam waktu yang bersamaan, maka kondisi tersebut dapat meningkatkan kelelahan kerja serta menurunkan efektivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Secara teoritis, hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang dialami individu memiliki pengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai. (Mangkunegara, 2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Apabila individu bekerja dalam kondisi kerja yang tidak mendukung, seperti tekanan kerja yang tinggi atau jumlah pekerjaan yang berlebihan, maka kondisi tersebut dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi relatif kecil, yang berarti bahwa stres kerja dan beban kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai faktor lain yang juga berperan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta dukungan organisasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan agar model penelitian dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai secara lebih komprehensif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Pengelolaan stres kerja yang baik serta pembagian beban kerja yang proporsional dapat membantu pegawai bekerja secara lebih efektif dan produktif. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pembagian tugas yang seimbang, serta menyediakan dukungan organisasi yang memadai agar pegawai mampu mengelola tekanan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Timur, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja cenderung berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat memengaruhi konsentrasi, motivasi, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Selain itu, beban kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan kelelahan kerja serta menurunkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan dan tingkat tuntutan tugas yang tidak seimbang dengan kapasitas kerja

pegawai dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Stres kerja dan beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang berkaitan dengan tekanan pekerjaan dan intensitas tugas merupakan faktor yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja serta pembagian beban kerja yang proporsional menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi agar pegawai dapat bekerja secara lebih optimal dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abigail, S. S., Ilham, S., Hasibuan, A., Hani, S., & Fitri, A. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Amruddin, Muskananfolo, Itha Leanni, Febriyanti, E., & Bad'ah, A. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (M. Arif (ed.)). CV. Media Sains Indonesia. <http://www.medsan.co.id>
- Ayu, I., Rachmawati, K., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Nurdiah, S., & Pratiwi, A. R. (2024). *Manajemen Konflik & Stres Kerja* (Luhglatno (ed.)). CV. Eureka Media Aksara.
- Ayu Sari, W. N., Afriani, S., & Rahman, A. (2023). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Bengkulu Selatan. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1227–1238. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i12>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands--Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- David Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18. <https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/lbm/article/view/86>
- Dewi, S. (2023). *Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan (kasus pada kurir PT Lazada E-Logistics cabang Tasikmalaya)*.
- Goso. (2022). *Metode Penelitian Bisnis* (U. Kalsum (ed.)). Lembaga Penerbitan dan Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Hanifah, H., Salsabillah, L., Fitri, A. T., & Febriani, R. M. (2025). Landasan Teori, Penelitian Relevan, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 391–404. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Hermawan, E. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Hidayati, R. A., & Basyari, A. S. (2024). Pengukuran Beban Kerja Mental Mahasiswa Pekerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik Menggunakan Metode NASA-TLX. *Jurnal Manajerial*, 11, 356–373. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v11i03.7700>
- Iba, Z. (2023). *Metode Penelitian* (M. Pradana (ed.)). Eureka Media Aksara.
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127–139. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Kurniawan, F. L., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja

- terhadap kinerja karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(2), 41–50. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i2.13>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Mahawati, E., & others. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrionthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis. <http://kitamenulis.id>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Micheael, C. A., & Joyce, A. T. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
- Nadilah, F. A., Rani, R., & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 117–130. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i3.351>
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (R. A. Ambarwati (ed.)). CV. Wade Group.
- Rahadjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan* (N. D. Anggraeni & A. Eliyana (eds.)). Forum Pemuda Aswaja.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. S4Carlisle Publishing Services.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). Penerbit KBM Indonesia. <http://www.karyabaktimakmur.co.id>
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., & Putri, S. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Silaen, & others. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sulistiarini, E. B., & others. (2020). *Kognitif Ergonomi dan Beban Kerja*. Strada Press.
- Syaputra, A. N., & Martha, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1672>
- Tyas, D. A. H., & Prasetyo, I. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Pegadaian Syariah Cabang Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 7(3).
- Wahyudi, & others. (2023). *Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)* (E. Novitasari (ed.)). PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Warela, S. Y., Erika, R., Leon A, A., Pulungan, Delyana R., & Purba, S. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia* (R. Alex & J. Simarmata (eds.)). Yayasan Kita Menulis.
- Wicaksono, Y. I., & Liana, L. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 3 (2026) 2429 – 2443 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i3.11798

terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 8(1), 93–104.
<https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1>

Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1), 1. <https://lenteranusa.id/>

Yuli, A. G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.