



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka

Yohana Ivonista^{1*}, Antonius Phillipus Kurniawan², Imelda Virgula Wisang³

¹⁻³Universitas Nusa Nipa, Indonesia

Korespondensi penulis: ivonista@gmail.com*

Abstract. The background of this research is the employee performance of the Inspectorate Office in Sikka Regency has not been maximized. This research aimed to (1) determine the description of work performance, work load, and work stress at the Inspectorate Office In sikka Regency and (2) analyze the influence of workload and work stress on the employee performance of the Inspectorate Office in Sikkaregency both partially and simultaneously. The population in this research were employess of the Inpectorate Office in Sikka Regency totaling 43 people . This research was carried out by continuing to census or saturated sampling because the population was limited. Data were coocted though questionnaires and analyzed thoghdescriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done though the F and t-tests. The result of descriptive analysis indicatend that the employe performance, workload,and work stress variables were categorized as good. The statistical results of the F-test showed that together (simultaneously) all independemnt variables consisting of workload variable (X1) and work stress variable (X2) had a significant influence on employee performance.The statistical result of the t-test showed that individually (partially) the workload variable (X1) had a significant influence on the employe performance variable and then partially the work stress variable had a significant influence on the employee performance variable at the Inspectorate Office in Sikka Regency . The results of the determination analysis showed that the two independent variables in this research were able to explain the variation in the variation in the ups and downs of employee performance of 28.2%.

Keywords : Workload, Work Stress, Work Performance

Abstrak. Latar belakang penelitian ini adalah belum maksimalnya kinerja pegawai Kantor inspektorat Kabupaten Sikka. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui gambaran kinerja kerja, Beban kerja, dan stres kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka, (2) Menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja Terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten sikka baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten sikka berjumlah 43 orang. Karena populasinya terbatas,maka penelitian ini dilakukan secara terus sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kusioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan t. Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa Variabel Kinerja pegawai, Beban Kerja dan stres Kerja dikategorikan baik. Hasil statistik uji F menunjukan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Beban Kerja (X1) dan Variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil statistik uji t menunjukan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) variabel Beban kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan selanjutnya secara parsial variabel Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada inspektorat kabupaten sikka .Hasil analisis Determinasi menunjukan kedua Variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai 28,2%.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja,Kinerja Kerja

1. LATAR BELAKANG

Suatu Institusi Pemerintahan yang bergerak dalam bidang Pengawasan bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghidari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalagunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran. Audit yang merupakan salah satu bagian dari pengawasan, pada praktisnya terdiri dari tindakan mencari keterangan tentang apa yang dilaksanakan dalam suatu instansi yang di periksa,

membandingkan hasil dengan kriteria yang ditetapkan, serta menyetujui atau menolak hasil dengan memberikan rekomendasi tentang tindakan-tindakan perbaikan. Negara yang dikelola pemerintahan mencakup dana yang cukup besar jumlahnya. Pertanggung jawaban atas penggunaan dana untuk penyelenggaraan pemerintahan seharusnya di dukung dengan suatu pengawasan yang cukup handal guna menjamin pendistribusian dana yang merata pada semua sektor publik sehingga efektivitas dan efisiensi penggunaan dana bisa di pertanggung jawabkan.

Inspektorat Kabupaten Sikka merupakan suatu badan organisasi yang bekerja dibidang pengawasan membina pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah untuk membantu bupati dalam menyelenggarakan pemerintah daerah yang terletak di jln.El Tari No.1, Kota Uneng, Kecamatan Alok, yang memiliki 43 pegawai tetap PNS. Inspektorat kabupaten sikka dibentuk berdasarkan peraturan Bupati Sikka Nomor 7 Tahun 2021 tentang perubahan kedua atas peraturan Bupati Sikka Nomor 27 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan organisasi, Tugas serta Tata kerja inspektorat. Inspektorat Kabupaten Sikka merupakan unsur pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah di pimpin oleh seorang inspektur yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi pengawasan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Selain menjalankan tugas dan fungsinya, Inspektorat juga melakukan tindakan koreksi atas penyimpangan peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak di lakukan karyawan menurut hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Nabawai (2019), Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang harus di capai seseorang dalam melaksanakan tugas –tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Dalam pencapaian kinerja Inspektorat Kabupaten Sikka, kurangnya kualitas pengawasan internal dan rendahnya akuntabilitas kinerja perangkat daerah menjadi masalah penunjang urusan pemerintahan. Laporan ini akan memberi kontribusi terhadap laporan Kepala Daerah. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 69 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah bahwa Kepala Daerah mempunyai kewajiban menyampaikan Laporan Penyelenggaraan pemerintah Daerah yang memuat Capaian penyelenggaraan Pemerintah Daerah Serta pelaksanaan tugas. Dalam Hal ini tak lupa pula salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi.

Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai.

Hasilprasurevidapat di lihatpada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil kusioner *pra-survey* mengenai kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality (kualitas)</i>	1	1	2	4	4	12	11	44	2	10	71	100	71,00
2	<i>Quantity</i>	0	0	0	0	2	6	14	56	4	20	82	100	82,00
3	<i>Time Lines (waktu)</i>	0	0	0	0	6	18	12	48	2	10	76	100	76,00
4	<i>Cost Effectiveness (efektifitas biaya)</i>	0	0	0	0	9	27	6	24	5	25	76	100	76,00
5	<i>Need For Supervision (pengawasan)</i>	0	0	0	0	6	18	6	24	8	40	82	100	82,00
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	1	3	6	24	13	65	92	100	92,00
Jumlah												479	600	79,83
SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 10 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktal = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktal/Skor Ideal) x 100%														

Sumber : Hasil olah data *pra- survey* 2023

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari presentase skor total kinerja Pegawai Sebesar 79,83%. Dengan melihat hasil maka gap sebesar 20,17% (100% - 79,83 %) yang menjadi permasalahan di Inspektorat Kabupaten Sikka.

Faktor lain yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai kantor inspektorat adalah Beban kerja dan stress kerja. Sedangkan menurut Robbins (2016:64) Beban kerja adalah hal yang menyebabkan ketegangan pada diri seseorang menimbulkan penurunan pada kinerja karyawan. Semakin banyak permintaan untuk melaksanakan tugas tersebut maka semakin berkurang performa dalam bekerja karyawan sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Sedangkan Menurut Sasano (2004:47) stres kerja adalah suatu keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Bagi seseorang pimpinan tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja pada tingkat tertentu stres itu perlu. Apabila tidak ada stress dalam pekerjaan, para karyawan tidak merasa akan ditantang untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi sehingga mengakibatkan kinerja menjadi rendah.

Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Ringkasan *research gap* pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
1	Anitha Paulina Tinambuan, Robinson sipahutar (2022)	Beban kerja	Berpengaruh signifikan
		Stres kerja	
2	Dwiky Gilang Gumilar, Risma Wati (2022)	Beban kerja	Berpengaruh signifikan
		Stres kerja	
3	Evi Sofiana, Tri Wahyurini, Syarifah Novieyana (2020)	Beban kerja	Berpengaruh Signifikan
		Stres kerja	
4	Malik Abdhul Rohman, Rully Moch. Ichan, SS, MM (2021)	Beban kerja	Tidak berpengaruh signifikan
		Stres kerja	Berpengaruh signifikan
5	Eric Hermawan (2021)	Beban kerja	Tidak berpengaruh signifikan
		Stres kerja	Berpengaruh signifikan

Sumber: *research gap* penelitian terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris sejauh mana pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan dan organisasi. Kinerja karyawan baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2002:160) dalam Wellem (2018:90) menyatakan bahwa konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Arifin (2010:182) dalam Imelda V. Wisang (2023:41-50) menyatakan Kinerja seseorang merupakan Kombinasi dari kemampuan, Usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Wibowo (2010:7) dalam Da Silva *et al* (2023:103-112), kinerja (performance) merupakan pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Beban Kerja

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasabahwa dia tidak maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya Sutherland & Cooper (dalam Munandar 2010:387).

Sedangkan Menurut Menpan (Dhania, 2010:16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Hart & Staveland dalam (Tarwaka, 2011:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari intereaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan dan prespsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang di defenisikan secara operasional pada faktor seperti tuntutan tugas atau upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Stres Kerja

Menurut King (dalam Asih, *et al.*, 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Suwanto dan Priansa dalam Antonius P.K (2011:255) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Beban kerja pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Stres kerja pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 :Beban kerja Dan Stres kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai

3. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawaipada Kantor InspektoratKabupatenSikka yang berjumlah 43 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui quisionerdanuntukmengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukan semaua item pernyataan dinyalakan valid dan reliabel.Selanjutnya data dianalisis

menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) presentase skor total untuk Variabel beban kerja adalah 77,27 % dengan kategori baik.(2) Presentase skor total untuk variabel stres kerja adalah 80,74 % dengan kategori baik.(3) Presentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 77,71 % dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Ujit) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel beban kerja (X1) danStreskerja (X2)secara parsial terhadapvariabelterikatkinerjaPegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.Ujihipotesisparsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
11	(Constant)	18,454	3,927		4,700	0,000	
	X1	0,938	0,147	0,861	6,373	0,000	0,386
	X2	-,020	0,153	-,018	-,131	,896	0,386

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan anáalisis data pada tabel 3.di atas, ujihipotesis secara parsial (Uji t) untukmasing-masingvariabel bebas terhadapvariabelterikatnyaadalahsebagiaiberikut:

1. Variabel Beban Kerja (X₁)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), bahwa secara parsial variabel beban kerja (X₁)berpengaruhsignifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Variabel StresKerja (X₂)

Hasil uji statistik pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,896. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_o), bahwa secara parsial variabelstres kerja (X₂) mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Beban Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini .

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F) ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
11	Regression	2622,251	2	1311,126	50,928	0,000 ^b
	Residual	1029,795	40	25,745		
	Total	3652,047	42			

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 50,928 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke-2 variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke-2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : variabel beban kerja (X₁) dan stres kerja (X₂). Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ke-2 variabel bebas yaitu variabel beban kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R² yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,847 ^a	0,718	0,704	5,07394

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5. atas terlihat bahwa hubungan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut: nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,847, nilai ini terletak antara Interval koefisien 0,80-1,00 sehingga tingkat hubungan antara variabel bebas dengan kinerja pegawai (Y) diinterpretasikan "Sangat Kuat". Artinya bahwa besarnya kontribusi variabel Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka adalah 71,8% sedangkan 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} > t_{tabel}$ 6,373 > 2,01, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Menurut Lisnayetti (2006:23), beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kahneman dalam Warr (2002:33), menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetensi dari suatu sumber mental yang terbatas salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja, hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, Sevti Mariana Malik (2022) dalam penelitian dengan judul Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 111 (persero) Medan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,896. Nilai signifikansi lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $t_{hitung} < t_{tabel}$ 1,131 < 2,01, maka keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0), bahwa secara parsial variabel stres kerja (X_2) mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif, artinya bahwa ketika stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat, dan demikian pula sebaliknya. Chiou (2011:26), menyatakan bahwa stres kerja bersifat mengganggu kinerja, dan semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat gangguan pada kinerja karyawan. Selain itu, Shahu dan Gole (2008), juga menyatakan bahwa stres merupakan kondisi mental dan fisik yang berpengaruh terhadap produktifitas kerja, efektivitas, kesehatan karyawan, dan kualitas kerja. Apabila seorang karyawan merasa stres dalam bekerja dan tidak didukung dengan kesehatan fisik yang baik, tentunya akan mengakibatkan kerja menjadi tidak fokus oleh gangguan-gangguan tersebut, hal ini berdampak akan menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, Sevti Mariana Malik (2022) dalam penelitian dengan judul Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 111 (persero) Medan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerjadan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), $F_{hitung} > F_{tabel} 50,928 > 3,23$, maka H_0 ditolak, Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dalam persepsi karyawan, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik untuk mengangkat apa yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun perusahaan tempat bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, Sevti Mariana Malik (2022) dalam penelitian dengan judul Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara 111 (persero) Medan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas , maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa (1) presentase skor total untuk Variabel beban kerja adalah 77,27 % dengan kategori baik.(2) Presentase skor total untuk variabel stres kerja adalah 80,74 % dengan kategori baik.(3) Presentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 77,71 % dengan kategori baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri –sendiri (parsial): Variabel Beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel beban kerja di tingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan . Variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai .apabila variabel stres kerja di tingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama –sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari beban kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.peningkatan kedua variabel bebas ini bersama-sama akan berdampak terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten sikka sebesar 28,2%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

Kepada kantor inspektorat kabupaten sikka di sarankan untuk :Variabel beban kerja (X1) perlu ditingkatkan agar menjadi sangat baik terutama pada tingkat penggunaan waktu agar para pegawai hadir lebih awal dan tepat waktu. Variabel stress kerja (X2) Perlu ditingkatkan agar menjadi sangat baik terutama dalam kepemimpinan organisasi agar bisa menjadi contoh dan teladan bagi bawahannya.

Kepada peneliti lain , ingin melakukan penelitian serupa , di sarankan untuk melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Yang belum diikut sertakan dalam penelitian ini, sehingga dapat juga sebagai bahan referensi bagi kantor inspektorat kabupa

DAFTAR PUSTAKA

- Alfreda, A. A., & Goo, E. E. K. (2024). Analisis Biaya Operasional Dan Simpanan Dalam Memaksimalkan Sisa Hasil Usaha Pada KSP Kopdit Tuke Jung Nele. *AKUNTANSI* 45, 5(1), 30-43.
- Arikunto,s.(2012). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek Jakarta : Rineka Cipta.*
- Aquinaldo, T. N., Ghetta, A. P. K., & Juru, P. (2024). Analisis Konsistensi Perencanaan Dan Penganggaran Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3810-3814.
- Bunga, F. M., Obon, W., & Meylano, N. H. (2024). The Effect of Emotional Branding and Experiential Marketing on Chosik (Chocolate Sikka) Purchasing Decisions in Sikka Regency. *International Journal of Research in Social Science and Humanities (IJRSS)* ISSN: 2582-6220, DOI: 10.47505/IJRSS, 5(8), 61-75.
- Bunga, Antonius p.k ,(2023). Pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(1).
- Bure, M. R., Wisang, I. V., & Juru, P. (2024). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Pengembangan Karir Dan Motifasi Kerja, Studi Kasus Pada Kantor Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 6600-6606.
- Buu, A. L., Dekrita, Y. A., & Rangga, Y. D. P. (2024). Implementasi Pemberian Kredit Usaha Rakyat (KUR) pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Pasar Tingkat. *Jurnal Simki Economic*, 7(1), 156-167.
- Chuesta, R. N. B., Sanga, K. P., & Ghetta, A. P. (2024). Peran Agency Theory Terkait Manajemen Risiko Kredit dalam Upaya Meminimalisir Kredit Bermasalah pada KSP Kopdit Obor Mas Kanca Pasar Alok. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 1354-1359.
- Da Rato, E. Y., Dekrita, Y. A., & Aek, K. R. (2024). Analisis Perencanaan Laba Dengan Penerapan Titik Impas Pada Perumda Air Wair Pu'an Kabupaten Sikka. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 25(2).
- Da Silva, Y. O., Temu, T. J., & Lamawitak, P. L. (2024). Knowledge Management-Based Efforts To Improve MSME Performance (Credit Union Intervention for MSME Actors in Sikka Regency). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 5(4), 429-434.
- Daud, A., Dj, A. A., Adianita, H., & Mado, Y. J. (2024). The Influence of Participative Leadership Style on Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior as a Moderating Variable. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 2192-2200.
- Dekrita, Y. A., Afrianti, M., Della, M. F. C., Devance, M. R., Seka, G. F., Nunuhitu, P. C., ... & Bunga, M. A. V. (2024). Pentingnya Pengetahuan Dan Kesadaran Pajak Bagi Umkm Dalam Rangka Menciptakan Pembangunan Ekonomi Yang Berkelanjutan Di Desa Bangkoor, Kecamatan TaliburA. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(5), 9942-9947.

- Dekrita, Yosefina A., and Emilianus E. K. Goo. *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori & Praktik*. Eureka Media Aksara, 2024
- Elni, Y., Wellem, I., & Wulandari, C. A. (2024). Analisis Proses Pemberian Pinjaman Dalam Mitigasi Risiko Kredit Sebagai Solusi Kredit Macet Pada Ksp Kopdit Pintu Air. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3579-3585.
- Febronia, V., & Goo, E. E. K. (2024). Prosedur Pengajuan Dan Realisasi Kredit Pada KSP Kopdit Hiro Heling Cabang Utama. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 67-76.
- Florantino, A., Wellem, I., & Transilvanus, V. E. (2024). Efektifitas Perencanaan Penanganan dalam Upaya Percepatan Pengentasan Permukiman Kumuh. *Kaganga: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora*, 7(1), 563-568.
- Florida, M. I., Rengga, A., & Luju, E. (2024). Analisis Anggaran Kas Dalam Meningkatkan Likuiditas Pada Ksp Kopdit Pintu Air Rotat Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4358-4368.
- Goo, E. E. K. (2024). Pengaruh Total Assets Turn Over Terhadap Return On Assets Pada KSP Kopdit Pintu Air. *AKUNTANSI 45*, 5(1), 86-91.
- Hasibuan.(2003).*Manajemen sumber daya manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hastuti, Y., Sanga, K. P., & Kurniawan, A. P. (2024). Implementasi Sistem Daperma (PT. Pandai) Pembayaran Klaim Asuransi dalam Pelunasan Hutang Anggota Meninggal Dunia pada KSP Kopdit Obor Mas Cabang Pasar Tingkat. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 1280-1290.
- Lisnayetti dan Hasanbasri. (2006). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ansuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (4) 238-330.
- Lorang, M. H. D., Obon, W., & Yulianti, M. (2024). Peran Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (Bapelitbang) Dalam Perencanaan Pembangunan di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3682-3686.
- Mado, Y. J., Irwansyah, R., Kasnowo, K., Irdhayanti, E., & Khairunnisa, K. (2024). The Influence of Organizational Culture on Service Quality with Compensation as a Moderate Variable. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 1638-1648.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda karyawan.
- Maristela, T. N., Mitan, W., & Goo, E. E. K. (2024). Analisis Strategi Keunggulan Bersaing Usaha Penjahit Rumahan dengan Pendekatan Analisis SWOT: Studi Kasus pada Usaha Jahit Ibu Mersi di Desa Habi. *Gemawisata: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 20(2), 01-10.
- Noeng, A. Y., & Nuwa, C. A. W. (2024). Pengaruh Quality of Work Life dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 25(2).

- Nuwa, C. A. W., Luju, E., Wisang, I. V., & Fatima, T. A. (2023). Pengaruh pengelolaan dana desa terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat desa Ilin Medo Kecamatan Waiblama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 705-713.
- Prilosadoso, B. H., Salampessy, M., Yahya, A. S., Afrizal, D., & Mado, Y. J. (2024). Socialization of Improving the Quality of Public Services Through Digital-Based Integrated Village Governance in Villages. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(4), 1025-1030.
- Rino, R. Y., Dekrita, Y. A., & Da Silva, Y. (2024). Peningkatan Kapasitas Perencanaan Pada Badan Perencanaan dan Penelitian dan Pengembangan (Bapelitbang) dalam Upaya Penanggulangan Kemiskinan Ekstrem di Kabupaten Sikka. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5637-5652.
- Rivai, V. Z. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, S. P (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT.Indeks, kelompok Gremedia.
- Rolos, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas.(2018).Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6 (4) 19-27.
- Samosir, M. S., Dekrita, Y. A., & Wulandari, C. A. (2022). Trend Kinerja Keuangan Koperasi Kredit Simpan Pinjam: Perspektif Arus Kas Operasi (Studi pada Koperasi Primer di Puskopdit Swadaya Utama Maumere). *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 7(2), 397-408.
- Sanggu, Y. F. E., Wellem, I., & Tonce, Y. (2024). Peran Kelitbangan Dalam Mendukung Pembangunan Ekonomi Desa Berbasis Kajian Di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4165-4169.
- Siagian. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subu, F. K., Rengga, A., & Juru, P. (2024). Analisis Rasio Keuangan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Ksp Kopdit Pintu Air Tahun 2017–2021. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4230-4238.
- Sugo, Y. N., Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. (2024). Peran BAPELITBANG dalam Upaya Peningkatan Penerimaan Pajak Hotel dan Pajak Restoran Di Kabupaten Sikkap. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 345-354.
- Titin, T., Dilliana, S. M., Tonce, Y., Tanur, E. A., & Winarti, T. (2024). Increasing Village Community Knowledge Through Socialization of the waste Independent Village Program. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(2), 262-268.
- Tonce, Y., Transilvanus, V. E., Meylano, N. H., Luju, E., & Kleruk, A. H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 6210-6217.

- Valentino, G. R., Rengga, A., & Nuwa, C. A. W. (2024). Peran Bapelitbang Dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Di Tinjau Dari Retribusi Parkir Daerah Di Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 4159-4164.
- Warr P. (2022). *Psychology At Work*. std.Ed. penguin Books England. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wela, P. R., Dekrita, Y. A., & Aek, K. R. (2024). Peran Badan Perencanaan Dan Penelitian Dan Pengembangan (Bapelitbang) Dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Sikka Melalui Retribusi Penjualan Produk Cokelat Sikka Pada Unit Pelaksana Teknis Sikka Innovation CentrE. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3947-3951.
- Welem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1).
- Wisang, I. (2023). Peran suatu dalam dampak suatu budaya kerja terhadap suatu kinerja kerja perangkat Desa Kabupaten Sikka. Lokawati: *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1 (3) 41-50.
- Wisang, I. V., Transilvanus, V. E., & Mone, M. M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 82-88.
- Yacob, W., Dekrita, Y. A., & Mone, M. M. M. (2024). Peran Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Sikka Dalam Perencanaan Pembangunan Daerah. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(2), 3952-3957.