



Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara

The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance at The Environment and Forestry Service of North Sumatra Province

Mhd. Sajid Sanjaya, Neni Sri Wahyuni* & Bakhtiar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah populasi 142 orang dan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan standar eror 10% sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 59 orang responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang dijadikan sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, (2) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, (3) beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and work stress on employee performance at the Environment and Forestry Service of North Sumatra Province. The approach used in this research is quantitative with a population of 142 people and sampling using the slovin formula with a standard error of 10% so that a sample size of 59 respondents is obtained. The data collection technique used a questionnaire distributed to respondents who were sampled. The data analysis technique in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) workload has a positive and significant effect on performance at the North Sumatra Province Environment and Forestry Service, (2) work stress has a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra Province Environment and Forestry Service, (3) workload and work stress have a positive and significant effect on employee performance at the North Sumatra Province Environment and Forestry Service.

Keywords: Workload; Work Stress; Employee Performance

How to Cite: Sanjaya, M.S., Wahyuni, N.S., & Bakhtiar, (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 6 (1): 130-137



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) selalu menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan kegiatan kerja di berbagai organisasi dan instansi pemerintah, baik dari sisi kesiapan, kapasitas, tingkat pendidikan, maupun profesionalitasnya. SDM memegang peranan penting untuk mendukung terwujudnya tata kelola yang baik, khususnya dalam konteks pelaksanaan otonomi daerah. Untuk memastikan kesiapan aparatur dalam menjalankan tugasnya, diperlukan dukungan yang menyeluruh dan optimal. Kontribusi Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi kunci utama dalam menunjang efektivitas kebijakan pemerintahan dan program pembangunan daerah melalui lembaga tempat mereka bertugas. ASN dituntut untuk memiliki kompetensi sebagai pelayan publik serta menunjukkan sikap dan perilaku kerja yang optimal, mencakup kedisiplinan, ketekunan, etos kerja yang tinggi, konsistensi, tanggung jawab, kreativitas, inovasi, proaktivitas, dan kemandirian. Salah satu tugas utama ASN adalah menyediakan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Namun, dalam praktiknya, ASN sering menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang memerlukan pemahaman serta keterampilan sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

Harsey, dkk dalam (Suwanto, 2020) kemampuan kerja didefinisikan sebagai suatu konstruk yang meliputi kompetensi kognitif, akumulasi pengalaman praktis, serta kemampuan teknis-operasional yang melekat pada individu atau kelompok dalam menyelesaikan suatu tugas atau aktivitas tertentu. Dalam konteks ini, kemampuan kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor pendorong motivasi kerja seseorang, di mana keberadaannya didukung oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan bidang serta jabatan yang diemban.

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja individu dalam lingkup tanggung jawabnya yang dievaluasi melalui parameter kuantitatif (volume output) dan kualitatif (mutu hasil) sebagai indikator keberhasilan pelaksanaan tugas. Secara operasional, kinerja merupakan pencapaian individu selama periode waktu tertentu yang penilaiannya didasarkan pada standar, tujuan, atau indikator kinerja utama yang telah ditetapkan secara objektif melalui kesepakatan bersama sebelum periode pelaksanaan dimulai. Menurut Sudarwati dalam (Ristiyani, 2024) kinerja karyawan berfungsi sebagai indikator yang menggambarkan tingkat kapabilitas individu dalam menyelesaikan tugas serta memenuhi tanggung jawab pekerjaannya berdasarkan standar yang ditentukan. Pengukuran kinerja bisa dilakukan melalui evaluasi terhadap aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai. Menurut Arifin dalam (Tinambunan, 2022) kinerja organisasi merupakan aspek fundamental yang harus dipahami secara komprehensif dan dikomunikasikan secara efektif kepada seluruh pemangku kepentingan terkait. Hal ini penting untuk menilai capaian kinerja aktivitas, program, atau kebijakan menjadi indikator kritis dalam mendorong realisasi tujuan organisasi sekaligus menjamin konsistensinya terhadap prinsip visi, misi, dan target strategis yang tertuang dalam dokumen perencanaan strategis organisasi. Menurut Rivai dan Sagala dalam (Ainayah & N Sri Wahyuni, 2023) kinerja adalah hasil nyata dari tindakan individu sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang sesuai dengan peran mereka dalam suatu organisasi. Tingkat kinerja karyawan yang optimal mencerminkan efektivitas pelaksanaan fungsi manajerial dalam organisasi, sehingga dapat menciptakan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang baik (N Sri Wahyuni, 2022).

Indikator kinerja didefinisikan sebagai instrumen evaluasi tahap keberhasilan pencapaian target kerja karyawan melalui proses pengukuran yang objektif. (Afandi, 2018:17) mengemukakan indikator kinerja diantaranya: (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas kerja, (3) disiplin kerja, (4) efektifitas, (5) ketelitian, (6) kepemimpinan, (7) inisiatif, (8) kreativitas, (9) kejujuran.

Menurut Widyastuti dalam (Hatta, 2021) beban kerja adalah tanggung jawab yang wajib dituntaskan secara mandiri oleh unit kerja atau individu dalam periode yang sudah ditentukan, hal ini secara signifikan dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Menurut Suci R. Mar'ih dalam (Rohman, 2021) mendefinisikan beban kerja sebagai kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, meliputi dimensi temporal (durasi kerja), psikologis (tingkat tekanan), dan tanggung jawab tugas. Menurut (Sulastri & Onsardi, 2020) bahwa beban kerja berlebih dapat menyebabkan dampak psikologis negatif berupa stres kerja, yang terutama disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kapasitas individu dengan kompleksitas tugas atau volume pekerjaan yang berlebihan.

Menurut Chowhan & Pike dalam (Sukmawati & Hermana, 2024) beban kerja yang terlalu ringan juga bisa berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Ketika tugas yang diberikan terlalu sedikit, motivasi karyawan cenderung menurun karena merasa kurang dilibatkan atau tidak tertantang dalam pekerjaannya. Kondisi ini berpotensi menurunkan kinerja dan tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi secara menyeluruh.

Indikator beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017), (1) Situasi kerja, (2) Pengelolaan jam kerja, (3) Target kerja, (4) Lingkungan kerja.

Mangkunegara dalam (Tinambunan, 2022) stres kerja bisa didefinisikan sebagai suatu bentuk tekanan atau kecemasan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Kondisi ini mencerminkan suatu keadaan dimana karyawan terasa terbebani dalam melaksanakan tugasnya, baik pada aspek fisik, psikologis, dan emosional. Beban kerja berlebihan menjadi salah satu faktor yang bisa memicu timbulnya stres dalam pekerjaan. Ketidakjelasan posisi, perselisihan antar rekan kerja, dan terbatasnya kontrol terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Handoko dalam (Widianti & Herlina, 2023) mengemukakan jika tekanan yang diakibatkan oleh stres bisa memengaruhi kondisi emosional, pola pikir, serta keadaan fisik seseorang. Menurut Mangkunegara dalam (Hermawati & Syofian, 2021) menyampaikan apabila penanganan stres terlambat, hal tersebut dapat mengganggu kemampuan individu dalam menjalin hubungan dan beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Indikator stres kerja menurut Robbins dalam (Tinambunan, 2022:27) diantaranya: (1) Tekanan pekerjaan, (2) Tekanan peran, (3) Gaya kepemimpinan, (4) Struktur organisasi, (5) Tekanan antar individu.

DLHK memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya alam, menjaga kelestarian lingkungan, serta mengawasi berbagai program kehutanan. Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan, sebagai bagian dari perangkat daerah, berperan dalam membantu Gubernur melaksanakan tugas pemerintahan di sektor Lingkungan Hidup dan Kehutanan, berdasarkan tanggung jawab yang diemban oleh Pemerintah Provinsi. Fungsi utama dinas ini meliputi berbagai aspek pengelolaan hutan, termasuk namun tidak terbatas pada kegiatan inventarisasi, pengukuran, pemetaan, penataan wilayah, serta optimalisasi pemanfaatan kawasan hutan. Selain itu, pemerintah provinsi juga bertanggung jawab dalam mengoordinasikan penatagunaan hutan dan penataan lingkungan, pengendalian pencemaran serta kerusakan lingkungan, rehabilitasi hutan dan lahan, perlindungan lingkungan, penegakan hukum, serta peningkatan kapasitas. Dengan berbagai tugas yang kompleks dan cakupan wilayah yang luas, pegawai sering kali dihadapkan pada beban kerja yang tinggi. Hal ini meliputi tugas administratif, pengawasan di lapangan, serta penyelesaian masalah lingkungan yang memerlukan jawaban cepat dan efektif.

Menurut hasil penelitian (Tinambunan, 2022) menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Adapun menurut (Ahmad et al., 2019:2817) Berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. (Kadir et al., 2023) menyatakan bahwa Beban kerja dan Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasea Banjarmasin. (Achmad Masruri, 2022) menyatakan bahwa ketika seseorang menganggap pekerjaan yang ditetapkan sebagai suatu rintangan dan wajib diselesaikan, sekalipun pekerjaan itu cukup berat, ia tetap dapat merasakan kepuasan dan menikmati pekerjaannya. Di sisi lain jika pekerjaan berat tersebut dianggap sebagai bentuk tekanan, individu tersebut dapat mengalami kelelahan secara fisik maupun mental secara bertahap, yang pada akhirnya berisiko menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan penulis ditemukan fenomena yang muncul di DLHK ditemukan pegawai yang menghadapi beban kerja seperti, banyaknya pekerjaan yang diberikan dengan waktu penyelesaian yang terbatas, pekerjaan cenderung menumpuk dan dapat memicu stres dalam bekerja. Tekanan yang tinggi yang dialami oleh pegawai dapat memicu timbulnya stres pada pegawai tersebut. Masih adanya pegawai yang menunda - nunda pekerjaannya. Dengan adanya masalah-masalah tersebut dapat memengaruhi kinerja pegawai, sehingga hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan tidak memenuhi harapan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penerapan kebijakan baru, khususnya terkait bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dan bisa memberi informasi dan menambah pengetahuan serta berpotensi menjadi rujukan dalam pelaksanaan penelitian lanjutan dengan topik serupa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengkaji pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Lokasi penelitian ini beralamat di Jalan Sisingamangaraja Km 5,5 No. 14, Marindal, Medan 20147, Kelurahan Harjosari II, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 142 orang, yang berasal dari lima bidang berbeda. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan standar *error* sebesar 10%, sehingga diperoleh sebanyak 59 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, Ini mengindikasikan bahwa setiap orang dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Jenis teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah peneliti menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menerapkan pendekatan regresi linier berganda guna mengkaji keterkaitan antara variabel independen dan dependen. Dalam hal ini, beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) bertindak sebagai variabel bebas, sementara variabel terikat yang dianalisis adalah kinerja pegawai (Y). Hasil dari analisis regresi linier berganda ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.421	4.381		3.977	.000
Beban Kerja	.471	.227	.266	2.077	.042
Stres Kerja	.594	.208	.365	2.851	.006

Sumber: Data diolah penelitian 2025.

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 17.421 + 0.471 X1 + 0.594 X2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan:

1. Konstanta (Y) = 17.421, menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas diabaikan, maka kinerja karyawan akan sebesar 17,42%
2. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,471, yang mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam beban kerja diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 47,1%.
3. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X2) sebesar 0,594, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada stres kerja dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 59,4%.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F). Berikut hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

1. H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Mhd. Sajid Sanjaya, Neni Sri Wahyuni & Bakhtiar, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

2. H2 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.
3. H3 : Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Uji t (Uji Parsial)

Untuk menilai tingkat signifikansi pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, metode uji statistik t digunakan sebagai alat analisis. Dengan ketentuan Jika nilai t hitung > t tabel atau nilai sig < ($\alpha=0,05$) maka H1 diterima dan H0 ditolak, sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel atau nilai sig > ($\alpha=0,05$) maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Dalam penelitian ini, digunakan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 serta Derajat Kebebasan (df) dengan rumus $df = n - 2$, atau $59 - 2 = 57$. Berdasarkan hasil perhitungan rumus tersebut, diperoleh nilai t tabel sebesar 1.672.

Tabel 2.1 Uji t

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.421	4.381		3.977	.000
Beban Kerja	.471	.227	.266	2.077	.042
Stres Kerja	.594	.208	.365	2.851	.006

Sumber : Data diolah penelitian 2025.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja sebesar 2.077. Karena nilai t hitung > t tabel ($2.077 > 1.672$) dan nilai sig < α ($0.042 < 0.05$) maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 0,471 atau 47,1%. Sedangkan nilai t hitung untuk variabel stres kerja sebesar 2.851. Karena nilai t hitung > t tabel ($2.851 > 1.672$) dan nilai sig < α ($0.006 < 0.05$) maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 0,594 atau 59,4%.

Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan uji statistik F. Dengan ketentuan Jika nilai F hitung > F tabel atau nilai sig < ($\alpha=0,05$) maka H1 diterima dan H0 ditolak, sebaliknya jika nilai F hitung < F tabel atau nilai sig > ($\alpha=0,05$) maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Dalam penelitian ini, digunakan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05 serta Derajat Kebebasan (df) dengan rumus $df = \text{variabel} - 1$ atau $3 - 1 = 2$, dan jumlah sampel dikurang 3 atau $59 - 3 = 56$. Berdasarkan hasil perhitungan rumus tersebut, didapatkan nilai F tabel sebesar 3.16.

Tabel 3.1 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.065	2	86.533	11.980	0.000b
	Residual	404.494	56	7.233		
	Total	577.599	58			

Sumber : Data diolah penelitian 2025.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel ($11.980 > 3.16$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$. Maka dari itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

Uji Koefisien Determinan

Pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besaran pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.1 Uji Koefisien Derteminan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.300	.275	2.68758

Sumber : Data diolah penelitian 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,300. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 30% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Sementara itu, sisanya sebesar 70% variasi kinerja pegawai berasal dari faktor lain yang tidak diteliti. Artinya, masih terdapat berbagai faktor lain yang turut menentukan kinerja pegawai di luar beban kerja dan stres kerja. Faktor-faktor tersebut bisa bersumber dari aspek internal diri pegawai, seperti sikap kerja, disiplin kerja dan perilaku kerja, maupun faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward*), sanksi (*punishment*), lingkungan kerja dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini mengindikasikan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini bisa dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda secara parsial diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2.077 > 1.672$) dan nilai sig $<$ α ($0.042 < 0.05$) dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kompetensi pegawai dapat berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja. Namun, apabila beban kerja tidak sejalan dengan kompetensi dan keahlian pegawai, maka hal tersebut berisiko menurunkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari (Tinambunan, 2022) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan" dengan hasil penelitian menunjukkan jika beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian. (Kadir et al., 2023) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin" dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Output analisis mengindikasikan variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. temuan ini dibuktikan melalui uji statistik parsial (uji t) dalam analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2.851 > 1.672$) dan nilai sig $<$ α ($0.006 < 0.05$) sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Temuan ini mengimplikasikan bahwa tingkat stres yang optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara stres berlebihan justru berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari (Tentama et al., 2019) dengan judul "The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction" dengan hasil penelitan menunjukkan bahwa stres kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian dari (Kadek Budi Martini & Wayan Sitiari, 2018:43) dengan judul "The Effect Of Job Stress And Workload On Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali" penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapaun penelitian (Henny Septianingsih, 2021) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Penyelenggara Bandar Udara H. Asan Sampit" juga menguatkan temuan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji F mengindikasikan variabel beban kerja dan stres kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel ($11.980 > 3.16$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Rahma Yulita, 2024) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi” yang menyimpulkan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sama halnya dengan penelitian (Waani et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Di PT. Tropica Cocoprime Lelema” juga memperkuat temuan ini, di mana interaksi antara beban kerja dan stres kerja terbukti signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis serta pengujian hipotesis pada bagian sebelumnya, berikut kesimpulan yang dapat ditarik: (1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.

REFERENSI

- Achmad Masruri, M. E. (2022). Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11, 753–761.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At PT. FIF Group Manado. In *Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 3).
- Ainayah, Y., & Sri Wahyuni, N. (2023). *Manajemen dan Bisnis Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja* (Vol. 5, Issue 1). <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB>
- Hatta, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *MARS Journal* (Vol. 1, Issue 2). <http://journal.ilrscentre.or.id/>
- Henny Septianingsih, B. S. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA H. ASAN SAMPIT. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan)*, Vol. 6, 93–104.
- Hermawati & Syofian. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SENTRA ADI PURNA BENGKULU Hermawati 1)*, Syofian 2). 4(1), 77–91.
- Kadek Budi Martini, L., & Wayan Sitiari, N. (2018). THE EFFECT OF JOB STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOTEL MAHOGANY MUMBUL BALI. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 41–45. <https://doi.org/10.22225/ji.5.1.525.41-45>
- 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/iapk.v13i2.96>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Rahma Yulita, W. W. M. C. I. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi* Article Informations (Issue 1). Online.
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 80. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.76254>
- Rohman, M. A. , & I. R. M. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG SUKABUMI. 2, 1–22.
- Sri Wahyuni, N. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. BINTANG COSMOS MEDAN. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/iecoa/>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, R. & Hermawati, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>

- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Tentama, F., Arum Rahmawati, P., & Muhopilah, P. (2019). The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction Pipih Muhopilah STIKes YPIB Majalengka The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction. *Article in International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(11). www.ijstr.org
- Tinambunan, A. P. , S. R. & M. S. M. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN*. 8(1), 24–33.
- Waani, I., Palandeng, I. D., & Lumintang, G. G. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DI PT. TROPICA COCOPRIMA LELEMA EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES OF PT. TROPICA COCO PRIMA. In *Jurnal EMBA* (Vol. 11, Issue 4).
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>