



## Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung

### The Influence Of Workload And Work Stress On Employee Performance At The Office Of Cooperatives, Small And Medium Enterprises Of Lampung Province

Linda Gusnila <sup>1)</sup>, David Ariswandy <sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Email: <sup>1)</sup> [lindagusnila@gmail.com](mailto:lindagusnila@gmail.com), <sup>2)</sup> [david.ariswandy@gmail.com](mailto:david.ariswandy@gmail.com)

#### How to Cite :

Gusnila, L., Ariswandy, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung. Innovative Business Management Journal 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/ibm.v1i2>

#### ARTICLE HISTORY

*Received [10 Maret 2025]*

*Revised [10 April 2025]*

*Accepted [14 April 2025]*

#### KEYWORDS

*Workload, Work Stress, Employee Performance.*

*This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



#### ABSTRAK

Kinerja pegawai, terutama di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Provinsi Lampung, adalah faktor krusial dalam mencapai efisiensi operasional. Namun, beban kerja yang tinggi dan stres seringkali menghambat pencapaian target, dengan dampak negatif pada produktivitas, kesehatan, dan motivasi pegawai. Data yang menunjukkan rendahnya pencapaian target mengindikasikan perlunya perbaikan manajemen beban kerja dan strategi pengelolaan stres. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres terhadap kinerja pegawai untuk memberikan kontribusi dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) kuantitatif yang bertujuan memaparkan fakta-fakta dan karakteristik populasi secara sistematis dan objektif. Sampel diambil secara acak dari 70 pegawai, dengan margin of error 10%, menghasilkan 41 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), yang mempengaruhi variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 12,0%, sementara Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh lebih besar sebesar 34,4%. Secara simultan, Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Provinsi Lampung sebesar 64,6%.

#### ABSTRACT

*Employee performance, particularly at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Lampung Province, is a crucial factor in achieving operational efficiency. However, high workload and stress often hinder target achievement, negatively impacting productivity, health, and employee motivation. Data indicating low target achievement suggest the need for improvements in workload management and stress management strategies. This study aims to analyze the influence of workload and stress on employee performance, contributing to human resource management in the public sector. This research is a quantitative field study designed to systematically and objectively describe facts and population characteristics. A random sample of 70 employees was selected, with a 10% margin of error, resulting in 41 respondents. The independent variables in this study are Workload (X1) and Work Stress (X2), which affect the dependent variable, namely Employee Performance (Y). Quantitative analysis shows that Workload (X1) affects employee performance (Y) by 12.0%, while Work Stress (X2) has a greater impact of 34.4%. Simultaneously, Workload (X1) and Work Stress (X2) together influence employee performance (Y) at the Office of Cooperatives, Small and Medium Enterprises of Lampung Province by 64.6%.*

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan efisiensi operasional organisasi tersebut (Rohman dan Ichsan, 2021:12). Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Lampung, sebagai lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab dalam pembinaan dan pengembangan koperasi serta usaha kecil dan menengah, memerlukan pegawai yang memiliki kinerja optimal. Namun, berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk beban kerja dan stres kerja yang dialami. Beban kerja merupakan jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, penurunan produktivitas, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja pegawai (Batubara dan Abadi, 2022). Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan masalah, seperti kurangnya tantangan dan motivasi bagi pegawai untuk bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, penting bagi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Lampung untuk mengatur beban kerja pegawainya agar berada pada tingkat yang wajar dan dapat dikelola dengan baik. Beban kerja yang tinggi dan stres kerja yang dialami pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah Provinsi Lampung masih menjadi masalah yang serius. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas sering kali membuat pegawai merasa kewalahan. Tekanan untuk memenuhi target dan tenggat waktu juga menambah tingkat stres kerja mereka. Kondisi ini tidak hanya berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pegawai, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk mengurangi beban kerja dan mengelola stres, seperti penyediaan program dukungan karyawan dan peninjauan ulang distribusi tugas. Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja dapat timbul akibat berbagai situasi, seperti tekanan waktu, tuntutan pekerjaan yang tinggi, konflik antar pegawai, serta ketidakjelasan peran. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, termasuk masalah kesehatan fisik dan mental, penurunan produktivitas, dan peningkatan absensi kerja. Oleh karena itu, memahami dan mengelola stres kerja menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal. Tingkat stres kerja yang tinggi di kalangan pegawai merupakan permasalahan serius yang dapat mengganggu kinerja dan produktivitas mereka.

Stres yang berlebihan dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan, seperti kelelahan, kecemasan, dan bahkan depresi. Selain itu, stres juga dapat mengurangi konsentrasi dan motivasi kerja, sehingga pegawai menjadi kurang produktif dan kualitas pekerjaan menurun. Dampak ini tidak hanya merugikan pegawai secara individu, tetapi juga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, perlu adanya upaya yang sistematis dalam mengelola stres kerja, seperti pelatihan manajemen stres, konsultasi psikologis, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Lampung, pegawai dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti tuntutan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, pembinaan koperasi dan usaha kecil menengah yang efektif, serta pengelolaan administrasi yang efisien. Tantangan-tantangan ini dapat berkontribusi pada peningkatan beban kerja dan stres kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Rohman, M. A., dan Ichsan, R. M. (2021:14) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai karena meningkatkan tingkat kelelahan dan stres. Penelitian lain oleh Batubara, G. S., dan Abadi, F. (2022:2486) juga menemukan bahwa stres kerja yang tinggi berkorelasi dengan penurunan motivasi dan produktivitas kerja. Namun, masih terdapat gap dalam literatur terkait bagaimana kombinasi antara beban kerja dan stres kerja secara spesifik mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, khususnya di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Lampung.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di dinas tersebut. Selain itu dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai di lapangan mengatakan bahwa: "Beban kerja di dinas kami cukup tinggi. Setiap hari, kami harus menangani banyak sekali berkas dan permohonan dari berbagai koperasi dan umkm di Kab/Kota Se-Propinsi. Selain itu, kami juga sering terlibat dalam program pembinaan dan pelatihan yang membutuhkan persiapan dan pelaksanaan yang cukup intensif." Tugas utama saya meliputi peninjauan berkas-berkas permohonan bantuan dan izin, melakukan verifikasi lapangan, serta menyusun laporan bulanan. Selain itu, kami juga sering diundang untuk memberikan penyuluhan dan bimbingan teknis kepada Koperasi dan UKM. Tugas-tugas ini memerlukan perhatian yang cukup detail dan waktu yang tidak sedikit. Beban kerja di dinas kami memang cukup berat. Pegawai seringkali harus menangani berbagai tugas sekaligus, dari administrasi, verifikasi, hingga pelaksanaan program. Kami juga memiliki target yang harus dicapai, yang tentunya menambah tekanan pada pegawai." (Wawancara, 30 Mei 2024). Dari hasil wawancara tersebut diatas menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi



merupakan salah satu masalah utama yang dialami oleh pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Lampung, dan berdampak signifikan terhadap kinerja serta kesejahteraan mereka. Dengan memahami pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Lampung dapat mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, melalui manajemen beban kerja yang lebih baik, penyediaan dukungan untuk mengelola stres, serta pelatihan dan pengembangan pegawai yang berfokus pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan.

## LANDASAN TEORI

### Beban Kerja

Menurut Batubara dan Abadi, (2022:2485) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Indrawan et al., (2022:71) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Menurut Monika dalam Batubara dan Abadi, (2022:2491) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

### Stres Kerja

Menurut Sulastri dan Onsardi, (2020:87) stress adalah sebuah respon menyesuaikan diri dengan keadaan terhadap suatu situasi yang menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stress merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan distress, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis, dan perilaku dari fungsi yang sehat. Sedangkan Indrawan et al., (2022:73) mendefinisikan stress sebagai reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Stress mempengaruhi setiap individu dengan cara yang berbeda-beda sehingga kondisinya sangat bergantung pada individu. Peristiwa-peristiwa tertentu bisa membuat seseorang mengalami stress yang sangat tinggi, tetapi tidak bagi orang yang lain. Selain itu, pengaruh stress tidaklah selalu negatif. Sebagai contoh, stress ringan dalam kenyataannya meningkatkan produktivitas dan bisa sangat membantu mengembangkan ide-ide kreatif.

### Kinerja Karyawan

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Triyono et al., 2023:22). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008:78) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara dalam Arraniri et al., (2021:77) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Triyono et al., (2023:26) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

## METODE PENELITIAN

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1. Kuisisioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti (Pranatawijaya et al., 2019).

#### 2. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan

diteliti (Sugiyono, 2013).

### 3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan (Sugiyono, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas Disiplin kerja (X1), Beban Kerja (X2), Pelatihan (X3) & Kompensasi (X4) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat Kinerja Pegawai

X1 : Variabel bebas Beban Kerja

X2 : Variabel bebas Stres Kerja

b1 : Koefisien regresi

b2 : Koefisien regresi

a : Konstanta

**Tabel. 1 Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.080	12.672		1.821
	Beban Kerja	.120	.277	.012	1.773
	Stres Kerja	.344	.254	.215	1.855

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan SPSS oleh penelitian 2024

Dari Tabel.1 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25 di peroleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 23.080 + 0,120X_1 + 0,344X_2$$

Interpretasinya :

- Nilai a sebesar 23.080 merupakan konstanta atau keadaan variable kinerja belum dipengaruhi oleh variable lainnya yaitu variable beban kerja (X1), dan variable stress kerja (X2), jika variable bebas tidak ada maka variable kinerja tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variable bebas beban kerja (X1) sebesar 0.120, menunjukkan bahwa variable bebas beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable bebas beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,120 atau dalam presentase sebesar 12,0% dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi variable bebas sters kerja (X2) sebesar 0,344, menunjukkan bahwa variable bebas beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable bebas stres kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,344 atau dalam presentase 34,4% dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Berdasarkan pengaruh variabel bebas (indepent) terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent stres kerja (X2), merupakan faktor yang paling dominan di antara faktor beban kerja (X1), yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,344 atau 34,4%.

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen, atau secara parsial variabel independent (Beban Kerja dan stress kerja) dalam mempengaruhi variabel dependent (Kinerja Pegawai). Pengujian signifikan koefisien korelasi parsial dan koefisien regresi secara



parsial dilakukan dengan dengan perhitungan  $< 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan, Persamaan rumusnya sebagai berikut :

- a)  $H_0 : b = 0$  artinya : tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).
- b)  $H_a : b \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Kriteria pengambilan keputusan

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (tingkat signifikan), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (tingkat signifikan), maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Dalam uji t dilakukan pada derajat kebebasan  $df = n - k$ , dimana n jumlah responden sebesar 41 orang dan k adalah sebanyak 3, untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Jadi derajat kebebasannya :  $41 - 3 = 38$ , maka t tabel yang diperoleh adalah 1.685.

**Tabel. 2 Uji t X1**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.080	12.672		1.821	.006
Beban Kerja	.120	.277	.012	1.773	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan SPSS oleh penelitian 2024

Dari Tabel 2 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel beban Kerja ( $X_1$ ) memiliki t hitung 1,773 > t tabel 1,685 dan memiliki signifikan 0,002 < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung.

**Tabel 3 Koefisien Determinasi X1**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.315 <sup>a</sup>	.120	.244	1.627

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan SPSS oleh penelitian 2024

Dari Tabel 3 Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,120 = 12,0\%$ , dapat disimpulkan bahwa variable bebas beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.120, menunjukkan bahwa variable bebas beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable bebas beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,120 atau dalam presentase sebesar 12,0% dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel. 4 Uji t X2

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.080	12.672		1.821	.006
Stres Kerja	.344	.254	.215	1.855	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan SPSS oleh penelitian 2024

Dari Tabel 4 diatas dapat dijelaskan bahwa pada Variabel Stres Kerja (X2) memiliki t hitung 1,855> t tabel 1, 685 dan memiliki signifikan 0,003<0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak artinya stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung.

Tabel. 5 Koefisien Determinasi X2

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 <sup>a</sup>	.344	.344	2.627

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan SPSS oleh penelitian 2024

Dari Tabel 5 Koefisien Determinasi (KD) = R<sup>2</sup>= 0,344 atau 34,4% Nilai koefisien regresi variable bebas sters kerja (X2) sebesar 0,344, menunjukkan bahwa variable bebas beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable bebas stres kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,344 atau dalam presentase 34,4% dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel. 6 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	58.524	2	29.262	4.924	.006 <sup>b</sup>
Residual	1203.378	38	31.668		
Total	1261.902	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil olahan SPSS oleh penelitian 2024

Dari Tabel.6 Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k – 1 yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah



sampel = 41. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $41 - 2 = 39$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh ftabel sebesar 3.24 dan fhitung 4,924.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh Fhitung sebesar 4,924 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3.24. Dengan demikian Fhitung > Ftabel maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,006 yaitu < 0,05 maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung.

### Koefisien Determinasi

Pada uji  $R^2$  (uji koefisien determinasi) ini menjelaskan seberapa besar variasi variabel independent (beban kerja, dan Stres kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependent (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R$  kuadrat yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Hasil perhitungan determinasi  $R$  kuadrat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel. 7 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 <sup>a</sup>	.646	.444	5.627

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olahan SPSS oleh penelitian 2024

Dari Tabel 7 diatas Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Disiplin kerja, Beban kerja, Pelatihan dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), perhitungan korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi (KD) =  $r^2 \times 100\%$

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,646 atau 64,6%, hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas (independent) : Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Stres kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat : variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 64,6% dan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini. Selanjutnya Nilai  $R$  : 0,515 menunjukkan arah hubungan interpretasi sedang antara Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah positif artinya jika Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Stres kerja ( $X_2$ ) meningkat maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung akan meningkat juga.

### Pembahasan

#### Pengaruh Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) Terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung di buktikan dengan nilai  $t$  hitung 1,773 >  $t$  tabel 1,685 dan memiliki signifikan  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung, dengan besaran pengaruh sebesar 0.120, menunjukkan bahwa variabel bebas beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel bebas beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,120 atau dalam presentase sebesar 12,0% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohman, M. A., dan Ichsan, R. M. (2021). Yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. Di Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 94,9%, artinya bahwa

peningkatan Beban Kerja dan Stres Kerja yang semakin tinggi dan meningkat akan berpengaruh sebesar 94,9% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.

Persamaan regresi untuk Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah  $Y = 0,538 + (0,345)X_1 + (0,534)X_2$ , artinya jika Koefisien Konstanta sebesar 0,538, artinya jika variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) atau variabel tersebut dinyatakan nilainya 0, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,538. Koefisien  $b_1 = 0,345$ , artinya apabila Beban Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali semakin tinggi, maka Nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,345. Koefisien  $b_2 = 0,534$ , artinya apabila Stres Kerja ditingkatkan sebesar 1 kali atau semakin tinggi, maka Nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,534.

### **Pengaruh Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) memiliki  $t$  hitung  $1,855 > t$  tabel 1,685 dan memiliki signifikan  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung, dengan besaran pengaruh nilai koefisien regresi variabel bebas stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,344, menunjukkan bahwa variabel bebas beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel bebas stres kerja maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,344 atau dalam presentase 34,4% dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyani, et. All (2023).

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). Di mana hasil analisis regresi kedua membuktikan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti  $H_2$  diterima. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Hasil analisis regresi ketiga membuktikan bahwa stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti  $H_3$  diterima. Stress yang dialami pegawai merupakan tingkat stres yang rendah yang masih dapat diatasi oleh pegawai dan tidak menjadi penghambat kinerja pegawai. Secara bersama-sama variabel beban kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil analisis data, diperoleh  $F$  hitung sebesar 4,924 sedangkan nilai  $F$  tabel sebesar 3,24. Dengan demikian  $F$  hitung  $> F$  tabel maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,006 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung.

Dengan koefisien determinan  $R$  Squares sebesar 64,6% dan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini. Selanjutnya Nilai  $R$  : 0,515 menunjukkan arah hubungan interpretasi sedang antara Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah positif artinya jika Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Stres kerja ( $X_2$ ) meningkat maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohman, M. A., dan Ichsan, R. M. (2021:14), berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi, dengan kontribusi sebesar 94,9%. Persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 0,538 + 0,345X_1 + 0,534X_2$ . Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,345, dan setiap peningkatan Stres Kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,534. Jika kedua variabel tersebut bernilai nol, Kinerja Karyawan tetap sebesar 0,538.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Dari hasil analisa kuantitatif menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung sebesar 12,0%.
2. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung sebesar 34,4%.



3. Selanjutnya pada pengujian hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa Beban kerja (X1) dan Stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung dengan sebesar 64,6% .

### Saran

1. Pada variabel Beban Kerja yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 6 dengan skor jawaban responden 131 terkait pernyataan "Saya sering harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya." indikator ini perlu mendapat perhatian karena hasil jawaban menunjukkan skor yang rendah, yang mengindikasikan bahwa masih banyak pegawai yang mengalami beban kerja berlebih. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dalam pembagian tugas sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Pada variabel Stres Kerja yang perlu mendapat perhatian, daftar kuisisioner nomor 9 dengan skor jawaban responden 146 terkait pernyataan "Gaya kepemimpinan atasan saya menyebabkan saya merasa tertekan dan tidak nyaman." indikator ini perlu mendapat perhatian karena hasil jawaban menunjukkan skor yang rendah, yang mengindikasikan bahwa pegawai merasa tidak nyaman dengan pimpinan dan atasan mereka. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan atau komunikasi yang efektif dengan pegawai dan jajarannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Selanjutnya pada variabel Kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian, adalah daftar kuisisioner nomor 3 dengan skor jawaban responden 140 terkait pernyataan "Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan" indikator ini perlu mendapat perhatian karena hasil jawaban menunjukkan skor yang rendah, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan dan evaluasi hasil kerja, sehingga pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya tepat waktu.
4. Berdasarkan hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja yang memiliki koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) lebih maka akan berdampak kepada kinerja pegawai yang lebih baik pula untuk itu sebagai pimpinan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung harus dapat mengelola dan mengatur kondisi kerja ini secara efektif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). Metodologi penelitian kualitatif. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8–16.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496.
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69–84.
- Jogiyanto Hartono, M. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data*. Penerbit Andi.
- Moleong, L. (2004). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugerah Mandiri Cabang Sukabumi: *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmawanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., & Salijah, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.

- Siamto, W., Whina, R., & Pratama, A. (2022). Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanangan Depok. *Jurnal Abdimas*, 3(3), 85–91.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1–15.
- Sugiyono, D. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.