



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia Jakarta Selatan

Delviena Skolastika Solo Tupen^{1*}, Aan Rahman²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: delvienaskolastika03@gmail.com¹, aan.rahman@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: delvienaskolastika03@gmail.com

Abstract. This study aims to determine the effect of workload and work-related stress on employee performance at the Ministry of Transmigration of the Republic of Indonesia in South Jakarta, specifically within the Directorate of Transmigrant Community Empowerment (PMT). This study employs a quantitative approach using an associative research design. The study population consisted of 30 employees, and the entire population was selected as the sample using a saturation sampling technique. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents and subsequently analyzed using multiple linear regression. The results show that, when considered individually, the workload variable does not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, job stress was found to have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous testing indicates that workload and job stress together have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) was 0.207, meaning that these two independent variables can explain 20.7% of the variation in employee performance, while the remaining 79.3% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Employee Performance; Job Stress; Work Motivation; Workload; Workplace Factors.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia Jakarta Selatan khususnya di Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi (PMT). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai dan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel dengan menerapkan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara parsial variabel beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, stres kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,207, yang berarti bahwa kedua variabel independen tersebut dapat menerangkan sebesar 20,7% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai, sedangkan 79,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Beban Kerja; Faktor Tempat Kerja; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan program transmigrasi yang semakin kompleks menuntut adanya kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dalam menjalankan berbagai kegiatan organisasi. Pelaksanaan program transmigrasi tidak hanya berkaitan dengan kegiatan administratif, tetapi juga membutuhkan koordinasi, mobilitas, serta pengawasan terhadap berbagai kawasan transmigrasi yang tersebar di sejumlah wilayah. Kondisi tersebut dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu. Dalam situasi ini, beban kerja dan stres kerja menjadi aspek penting dalam pengelolaan SDM karena keduanya berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pegawai agar efektivitas dan kualitas pekerjaan tetap dapat dipertahankan. Kondisi ini menjadi semakin

penting karena kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi (PMT) merupakan bagian dari Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia yang mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan berbagai kegiatan pemberdayaan bagi masyarakat transmigrasi. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut, pegawai dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu. Program tersebut melibatkan kegiatan pengembangan kawasan transmigrasi serta membutuhkan koordinasi dan persiapan operasional yang cukup besar melalui kegiatan Tim Ekspedisi Patriot (TEP) dan Beasiswa Patriot. Fenomena di lapangan menunjukkan adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, meningkatnya frekuensi dinas luar kota, serta tekanan dalam memenuhi target program. Pada persiapan program Transmigrasi Patriot, pegawai juga dihadapkan pada berbagai pekerjaan seperti penyusunan surat undangan, pengambilan sampel seragam, hingga pengemasan seragam peserta berdasarkan lokasi transmigrasi. Tingginya target pekerjaan tersebut dilaporkan berdampak pada terhambatnya penyelesaian kegiatan operasional lain yang tidak menjadi prioritas utama. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan beban kerja dan stres kerja yang berpotensi memengaruhi kualitas dan ketepatan waktu kinerja pegawai.

Kajian terhadap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai masih memperlihatkan hasil yang beragam. Menurut Yuliani et al., (2021) menemukan bahwa beban kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Hasil yang berbeda juga ditemukan oleh Sari et al., (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, menurut Maharani et al., (2025) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Di samping itu, menurut Aris et al., (2023) memperlihatkan adanya perbedaan temuan mengenai hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Salah satu penelitian menemukan bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja, sedangkan stres kerja justru menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja masih perlu dikaji lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, stres kerja dan kinerja pegawai masih belum

menunjukkan hasil yang konsisten. Selain itu, penelitian terdahulu dilakukan pada lokasi dan karakteristik organisasi yang berbeda, sehingga masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengkaji permasalahan tersebut pada Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pemilihan objek penelitian, yaitu Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi pada Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia Jakarta Selatan. Pemilihan objek tersebut didasarkan pada karakteristik pekerjaan pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat transmigrasi, tuntutan pencapaian target program, mobilitas kerja, serta penyelesaian pekerjaan administratif dan operasional. Penelitian ini secara khusus mengkaji Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada lingkungan Direktorat PMT. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja merupakan keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, tetapi juga berkaitan dengan pegawai dalam menjalankan tuntutan pekerjaan tersebut. Menurut Mahawati et al., (2021), beban kerja merupakan tuntutan fisik, mental, dan sosial yang harus dipenuhi seseorang dalam rentang waktu tertentu dengan tetap mempertimbangkan kapasitas serta kemampuan pekerja. Tugas – tugas tidak dapat dikategorikan sebagai beban kerja jika seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Namun, tugas dan aktivitas tersebut berubah menjadi beban kerja jika karyawan tersebut tidak mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya (Budiasa, 2021). Sementara itu, menurut Sipahutar & Manik, (2022) menjelaskan bahwa beban kerja dapat dilihat dari persepsi individu terhadap jumlah tugas dan tanggung jawab yang membutuhkan kemampuan mental, seperti berkonsentrasi, mengingat informasi, membuat keputusan, serta permasalahan ketika tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak lagi sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikannya. Berdasarkan koesomowidjojo dalam Dina et al., (2026) terdapat empat dimensi beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, sasaran yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja, dan jam kerja lebih. Dimensi ini diukur berdasarkan lima indikator menurut Haryanto dalam Dina et al., (2026) yaitu tanggung jawab,

tingkat kompleksitas, pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian, jam kerja lebih dan kondisi pekerjaan.

Stres Kerja

Menurut Pramono, (2024) stres kerja dapat memicu sejumlah reaksi, termasuk reaksi mental seperti kelupaan, reaksi emosional seperti depresi, dan reaksi fisik seperti kesulitan tidur (insomnia). Dengan kata lain, stres bukan sekedar sensasi psikologis, stres juga menyebabkan perubahan fisik, emosional dan mental. Dampak dari tekanan psikologis dan fisik tidak hanya terjadi pada individu, namun juga dapat memengaruhi stabilitas operasional di tempat kerja. Stres di tempat kerja menjadi salah satu masalah terbesar yang dihadapi oleh instansi. Produktivitas dipengaruhi oleh stres kerja, yang pada akhirnya dapat menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai (Yosua Perlindungan Saragih & Yunita, 2025). Sedangkan, menurut Sipahutar & Manik, (2022) Stres kerja dapat dipahami sebagai keadaan yang dialami seseorang ketika tuntutan pekerjaan berinteraksi dengan kondisi dirinya. Kondisi tersebut dapat muncul ketika kemampuan, karakteristik, maupun sumber daya yang dimiliki individu tidak sepenuhnya sesuai dengan tuntutan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Sejalan dengan itu, menurut Sartika, (2023) kondisi yang dikenal sebagai stres akibat pekerjaan disebabkan oleh ketegangan yang berdampak pada kesehatan fisik dan mental seseorang, termasuk rasa tidak nyaman dan kelelahan. Ketika kemampuan seorang pekerja tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, stres di tempat kerja juga dapat muncul dalam bentuk reaksi fisik dan emosional. Berdasarkan Robbins dan Judge dalam Dina et al., (2026) terdapat tiga dimensi stres kerja yaitu, tekanan eksternal, tekanan kerja, dan tekanan pribadi. Dimensi ini diukur berdasarkan lima indikator menurut Afandi dalam Djauhar et al., (2022) yaitu, tuntutan tugas, tuntutan peran, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tuntutan antar pribadi.

Kinerja Pegawai

Menurut Kajuwatu et al., (2022) kinerja adalah gambaran sejauh mana sebuah program, kegiatan, atau kebijakan telah sukses dijalankan guna mencapai target, sasaran tujuan dan sasaran yang tercantum dalam rencana strategis organisasi. Dengan demikian, pencapaian tujuan program kerja oleh para karyawan menjadi tolak ukur seberapa baik rencana strategis organisasi tersebut dilakukan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam suatu organisasi, jika performa yang ditunjukkan oleh karyawan berada pada tingkat yang buruk, maka hal tersebut akan menghalangi organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Junaidi et al., 2021). Sejalan dengan itu, menurut Roring et al., (2023) kinerja karyawan tidak ditentukan oleh pencapaian individu tersebut saat menjalankan tugasnya. Tetapi tentang bagaimana proses pengerjaan itu berjalan sampai tercapainya tujuan. Kinerja karyawan penting, karena bisa

mengukur seberapa jauh karyawan bisa melakukan tugas dan pekerjaan yang sudah ditetapkan perusahaan. Sedangkan, menurut Mardiani et al., (2022) faktor terpenting dalam menentukan apakah suatu lembaga berhasil mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja baik akan menghasilkan hasil terbaik, dan kinerja yang tinggi memberikan harapan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi karyawan memiliki pengaruh terhadap kemampuan suatu lembaga dalam mencapai tujuan strategisnya. Berdasarkan Khairizah dan Astria dalam Dina et al., (2026) terdapat tiga dimensi kinerja pegawai yaitu, mutu, jumlah dan ketelitian waktu. Dimensi ini diukur berdasarkan lima indikator menurut Bangun dalam Roring et al., (2023) yaitu, kualitas kerja, kemampuan bekerja sama, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Pemilihan jenis penelitian tersebut didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu menganalisis keterkaitan sekaligus pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) ditempatkan sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Pegawai (Y) digunakan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia khususnya pada Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi (PMT). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi (PMT) yang berjumlah 30 pegawai, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh menurut Sugiyono dalam (Djauhar et al., (2022). Dengan demikian, sebanyak 30 pegawai menjadi responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 20 untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk mengetahui kelayakan dan konsistensi instrumen, dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sebagai dasar pengujian reliabilitas (Soesana et al., 2023). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas menggunakan *Normal Probability Plot* dan *Kolmogorov – Smirnov* Dr. Zainuddin Iba & Wardhana, (2021), Uji Multikolinearitas dilihat dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) Maubanu dalam Refiyana & Vefiadyria, (2024) dan Uji Heteroskedastisitas

menggunakan *Scatterplot* dan Metode *Glajser* (Indratini & Mutmainah, 2024). Setelah persyaratan analisis terpenuhi, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan Uji T untuk mengetahui pengaruh secara parsial, Uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Azhari et al., 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Jumlah Butir	r Hitung	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	8	0,391 s.d 0,524	0,032 s.d. 0,003	Valid
Stres Kerja (X2)	8	0,501 s.d. 0,714	0,005 s.d. 0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,408 s.d. 0,654	0,025 s.d. 0,000	Valid

Hasil pengujian validitas yang disajikan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) telah memenuhi kriteria validitas. Pada variabel Beban Kerja (X1), sebanyak 8 butir pernyataan menghasilkan nilai r hitung antara 0,391–0,524 dengan tingkat signifikansi 0,032–0,003. Selanjutnya, variabel Stres Kerja (X2) yang juga terdiri atas 8 butir pernyataan memperoleh nilai r hitung pada rentang 0,501–0,714 dengan signifikansi 0,005–0,000. Adapun variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki 8 butir pernyataan dengan nilai r hitung berkisar 0,408–0,654 dan tingkat signifikansi 0,025–0,000. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai signifikansi masing-masing butir berada di bawah 0,05. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Reliabilitas.

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of ITEMS</i>	Reliabilitas
Beban Kerja (X1)	0,631	8	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,766	8	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,765	8	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2. di atas, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Variabel Beban Kerja (X₁) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,631 dengan 8 butir pertanyaan, sedangkan Stres Kerja (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,766 dengan 8 butir pertanyaan. Sementara itu, Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,765 dengan 8 butir pertanyaan. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan

untuk mengukur Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik.

Uji	Indikator	Nilai	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed) One-Sampel Kolmogrov-Smirnov	0,745	Berdistribusi Normal
Heteroskedastisitas dengan Uji Glajser	Absres Sig. (2-tailed)	0,851 s.d 0,903	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Tolerance / VIF	0,964 s.d. 1.038	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang tercantum pada Tabel 3, model penelitian telah memenuhi seluruh persyaratan yang diperlukan. Pengujian normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,745. Nilai tersebut lebih tinggi dari 0,05, sehingga data yang digunakan dapat dinyatakan memiliki distribusi normal. Pada pengujian Heteroskedastisitas melalui metode *Glajser*, nilai signifikansi berada pada kisaran 0,851–0,903 dan seluruhnya melebihi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model tidak mengalami gejala Heteroskedastisitas. Sementara itu, pengujian Multikolinearitas menghasilkan nilai *Tolerance/VIF* sebesar 0,964–1,038, yang menunjukkan tidak adanya masalah Multikolinearitas pada variabel independen. Oleh karena itu, model regresi telah memenuhi asumsi klasik sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian regresi.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 4. Uji Hipotesis Parsial (Uji T).

Variabel	t- hitung	t-tabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	-1,688	2,052	0,103	Ho1 diterima Ha1 ditolak
Stres Kerja (X2)	2,334	2,052	0,027	Ho2 ditolak Ha2 diterima

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan adanya perbedaan pengaruh antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Beban Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar -1,688, sedangkan t tabel sebesar 2,052, dengan tingkat signifikansi 0,103. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Dengan demikian, Beban Kerja (X1) tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berbeda dengan Beban Kerja, Stres Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,334, yang lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 2,052. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,027, lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya, Stres Kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Hipotesis Simultan (Uji F).

Variabel	f- hitung	f-tabel	Sig	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	3,527	3,35	0,044	Ho3 ditolak Ha3 diterima

Pengujian hipotesis secara simultan pada Tabel 5 menghasilkan nilai F hitung sebesar 3,527, sementara F tabel berada pada angka 3,35. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,044 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan perbandingan tersebut, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,455 ^a	0,270	0,148	3,715

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,207. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kombinasi Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) mampu memberikan kontribusi sebesar 20,7% terhadap variasi Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, sebesar 79,3% sisanya merupakan kontribusi dari faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dengan demikian, kedua variabel independen yang digunakan dalam penelitian memberikan kontribusi sebesar 20,7% dalam menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai.

Uji Linear Berganda

Tabel 7. Uji Linear Berganda.

Model	B	Std. Error	t	Sig
constant	33,123	5,642	5,870	0,000
Beban Kerja	-0,305	0,181	-1,688	0,103
Stres Kerja	0,279	0,120	2,334	0,027

Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 7 menghasilkan persamaan regresi $Y = 33,123 - 0,305X_1 + 0,279X_2$. Nilai konstanta sebesar 33,123 menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dianggap berada pada kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 33,123.

Koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar -0,305 menunjukkan adanya hubungan dengan arah negatif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, peningkatan Beban Kerja cenderung diikuti oleh penurunan Kinerja Pegawai, dengan asumsi variabel lainnya berada dalam kondisi tetap. Sementara itu, Stres Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,279 yang menunjukkan hubungan positif. Hal tersebut berarti bahwa peningkatan nilai Stres Kerja dalam

model penelitian ini diikuti dengan kecenderungan meningkatnya Kinerja Pegawai, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar -1,688 dengan nilai signifikansi sebesar 0,103. Nilai signifikansi yang diperoleh berada di atas 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa Beban Kerja belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Arah hubungan yang negatif tercermin dari koefisien regresi sebesar -0,305, yang berarti peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan kinerja, meskipun perubahan tersebut tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai masih mampu menyesuaikan diri dengan beban pekerjaan yang diberikan serta menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan demikian, Kinerja Pegawai pada Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi (PMT) di Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel Beban Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Aris et al., (2023) yang menyatakan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti beban pekerjaan yang diterima pegawai belum menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat kinerja, sehingga faktor lain dapat memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil variabel Stres Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,334 dengan nilai signifikansi sebesar 0,027. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi berada di bawah 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan arah hubungan positif, sebagaimana terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,279. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pada kondisi tertentu, peningkatan stres kerja dapat membuat pegawai lebih terdorong untuk meningkatkan konsentrasi dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, Stres Kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai pada Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi (PMT) di Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sari et al., (2022) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai dapat berkaitan dengan upaya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, sehingga pada kondisi tertentu dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan diperoleh nilai f hitung sebesar 3,527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,044. Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi

berada di bawah tingkat 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi (PMT), Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta Selatan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja atau stres kerja secara individual, tetapi juga oleh keduanya secara bersama – sama. Hasil penelitian ini sejalan dengan ananda, M., (2025) yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama sama dapat menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi (PMT), Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sebaliknya, Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian secara bersama-sama juga menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 20,7% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 20,7%, sedangkan 79,3% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan penelitian, pihak instansi perlu memberikan perhatian terhadap pengaturan pembagian pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja, serta berbagai kondisi yang dapat memengaruhi tingkat stres pegawai. Upaya tersebut penting dilakukan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara optimal dan kinerja pegawai tetap terjaga. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini serta melibatkan objek penelitian yang lebih luas, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kementerian Transmigrasi Republik Indonesia, khususnya Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi (PMT), yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Penulis juga

menyampaikan terima kasih kepada Universitas Bina Sarana Informatika, dosen pembimbing, serta seluruh responden yang telah memberikan waktu, informasi, dan bantuan selama proses penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR REFERENSI

- Ananda, m., & suprianto. (2025). *Jurnal ilmiah swara manajemen (swara mahasiswa manajemen)*. 5(3), 609–620. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i3>.
- Aris, b., putr, m., & oktaviani, l. (2023). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan perbendaharaan sukabumi*. 5(2), 74–87.
- Azhari, e., saleh, l. M., & marantika, m. (2023). *Analisis faktor penyebab keterlambatan proyek pembangunan gedung laboratorium terpadu dan perpustakaan man 1 maluku tengah*. 2(2), 262–270.
- Budiasa, i. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*.
- Dina, n. R., joesah, n., & supriatin. (2026). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai biro pembangunan dan lingkungan hidup pemprov dki jakarta*. 2(3), 647–653.
- Djauhar, a., baso, n. A., & subhan. (2022). *Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan hotel plaza kubra kendari*. 150–162.
- Dr. Zainuddin iba, & wardhana, d. (cand). A. (2021). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan spss & smart-pls*.
- Indratini, m., & mutmainah. (2024). *Analisis data kuantitatif*.
- Junaidi, j., terbuka, u., kerja, l., kerja, k., & daerah, t. P. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. 1(4), 411–426.
- Kajuwatu, g., dotulong, l., lumintang, g., kerja, p. S., kerja, k., kepuasan, d. A. N., kinerja, t., negeri, p., dalam, s., pandemi, m., manajemen, j., ekonomi, f., & ratulangi, u. S. (2022). *Di kantor camat langowan raya the effect of job stress , job involvement and job satisfaction on employee performance in covid-19 pandemic a case study of " kantor camat langowan raya " jurnal emba vol . 10 , no . 1 januari 2022 , hal . 123 - 132*. 10(1), 123–132.
- Maharani, a. N., winarko, r., indrawati, m., febrita, r., putra, u. W., kerja, s., & kerja, k. (2025). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja pada pegawai satuan polisi pamong praja kota samarinda andi*. 10(204), 76–99.
- Mahawati, e., yuniwati, i., ferinia, r., rahayu, p. P., fani, t., sari, a. P., setijaningsih, r. A., qurnia, f., mayasari, i., sesilia, p. A., dewi, i. K., & bahri, s. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas*. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_ganjil_analisis_beban_kerja_full_compressed.pdf
- Mardiani, i. N., manajemen, p., bangsa, u. P., khamdanah, n., manajemen, p., & bangsa, u. P. (2022). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan*. 11(3), 741–749.

- Pramono, g. P. (2024). *Pengelolaan stres kerja : integrasi alam bawah sadar dan teknik hypno self dalam lingkungan kerja yang sehat pengelolaan stres kerja : integrasi alam bawah sadar dan teknik hypno self dalam lingkungan kerja yang sehat*.
- Refiyana, a. M. C., & vefiadyria, e. A. (2024). *Uji asumsi klasik dalam regresi linier pada perhitungan menggunakan laporan keuangan di sektor telekomunikasi bursa efek indonesia (bei)*. 1(2), 107–118.
- Roring, i. J., tewal, b., walangitan, m. B., perbedaan, a., pegawai, k., dan, a. S. N., pada, t. H. L., pendidikan, d., tewal, b., walangitan, m. D. B., roring, i. J., tewal, b., & walangitan, m. B. (2023). *Daerah provinsi sulawesi utara difference analysis of employee performance asn and thl at office education regional of north sulawesi provincial jurnal emba vol . 11 no . 4 oktober 2023 , hal . 1479-1488*. 11(4), 1479–1488.
- Sari, r. M., luturlean, b. S., & telkom, u. (2022). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi di sekolah tinggi olahraga dan kesehatan bina guna medan*. IX, 264–275.
- Sartika, d. (2023). *Stres kerja*.
- Sipahutar, a. P. T. R., & manik, s. M. (2022). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara iii (persero) medan*. 2(1), 306–312.
- Soesana, a., subakti, h., karwanto, fitri, a., kuswandi, s., satri, l., falani, i., aswan, n., hasibuan, f. A., & lestari, h. (2023). *Metodelogi penelitian kuantitatif*.
- Yosua perlindungan saragih, & yunita. (2025). *Tabularasa : jurnal ilmiah magister psikologi stres kerja karyawan*. 7(1), 19–24. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v7i1.5141>
- Yuliani, i., firdaus, m. A., rinda, r. T., avessina, m. J., & khaldun, u. I. (2021). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai*. 4(4), 407–415.