



## PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ismi Yuliani, Muhammad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, dan Mohammad Jibriel Avessina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun, Indonesia

[ismiyuliani7@gmail.com](mailto:ismiyuliani7@gmail.com), [azisfirdaus@uika-bogor.ac.id](mailto:azisfirdaus@uika-bogor.ac.id), [rachmatulaily@uika-bogor.ac.id](mailto:rachmatulaily@uika-bogor.ac.id), [jibriel@uika-bogor.ac.id](mailto:jibriel@uika-bogor.ac.id)

### *Abstract*

*The purpose of this research was to determine the effect of workload and work stress towards the performance of the Ministry of Religious Affairs employee in Bogor. The method of this research is using a survey method which the primary data obtained directly, and secondary data obtained from a questionnaire which involve the entire population of 57 respondents. The methodology applied validity and reliability tests, classic assumption tests for normality, homogeneity, linearity, and path analysis. The Effect of Workload on Employee Performance Analysis: Determination Coefficient = 0,615, Path Coefficient = 0,735 and the Significance Value is  $0,000 < \alpha 0,05$  which means that there is no significant effect between workload towards the performance. The Effect of Work Stress on Employee Performance Analysis: Determination Coefficient = 0,615. Path Coefficient = 0,012 and the Significance Value is  $0,817 > 0,05$  which means there is no effect between work stress towards the performance. The Effect of Workload on Work Stress Analysis: Determination Coefficient = 0,117, Path Coefficient = 0,342 and the Significance Value is  $0,009 < \alpha 0,05$  which means there is no effect between workload and work stress. The analysis of The Effect of Workload towards the Performance through Work Stress: direct effect value of workload towards the performance is 0,540, the indirect value of the effect is 0,030, it means that the effect of workload through work stress does not have a significant effect towards the performance.*

**Keywords:** *Management, Path Analysis, Workload, Work Stress, Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan data primer yang diperoleh langsung, dan data sekunder yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan seluruh populasi yang ada berjumlah 57 responden. Metode penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik normalitas, homogenitas, liniertitas, dan analisis jalur. Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Pegawai: Koefisien determinasi = 0,615, Koefisien jalur = 0,735 dan nilai signifikansi 0,000 <math><alpha> 0,05</math> berarti terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja. Analisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Koefisien determinasi = 0,615. Koefisien jalur = 0,120 dan nilai signifikansi 0,187 > 0,05 berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. Analisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Koefisien determinasi = 0,117, Koefisien jalur 0,342 dan nilai signifikansi 0,009 <math><alpha> 0,05</math> berarti tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja. Analisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja: nilai pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja 0,540 nilai pengaruh tidak langsung 0,030. Maka 0,540 > 0,030 berarti pengaruh beban kerja melalui stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Manajemen, Analisis jalur, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja

## I. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi salah satu bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, instansi maupun organisasi. Karena suatu organisasi tidak akan bisa menjalankan kegiatan dan aktivitasnya apabila tidak ada manusia. Sumber daya manusia menjadi faktor penentu dan berperan dalam memberi kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi. Keberlangsungan serta keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia, tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya yang baik pula. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi sehingga akan mempengaruhi kemajuan organisasi, tetapi jika kinerja suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat kemajuan organisasi. Masalah dalam pemanfaatan pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang umum dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dan dalam peningkatan kinerja tidak jarang akan muncul berbagai macam

masalah maupun tantangan seperti beban kerja dan stres kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah atau sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang telah ditentukan. Terlalu banyaknya tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dapat menyebabkan hasil yang hendak dicapai menjadi kurang maksimal, karena pegawai memiliki keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut, sehingga berpengaruh pada kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani K:2014) yang menyakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.

Menurut Muhammad Busro (2017:37), stres kerja merupakan keadaan emosi yang tidak menyenangkan yang dirasakan individu ketika persyaratan dari tugas atau pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi keadaan atau situasi tersebut. Stres kerja yang dirasakan oleh pegawai harus diimbangi dengan kemampuan ataupun kompetensi yang dimiliki pegawai agar stres tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat dan bekerja pada

tingkatan yang lebih tinggi. Sedangkan jika stres kerja tidak diikuti dengan kemampuan serta kompetensi maka akan menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Namun hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mutiara dkk., 2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia. Karena jika stres dapat dikelola dengan baik maka hal tersebut tidak akan terlalu berdampak pada kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan manajemen stres pada pegawai

Kinerja merupakan hal yang harus tetap dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai yang bersangkutan menjadi terbiasa dengan memberikan kinerja terbaiknya untuk instansi. Dengan mengetahui hubungan beban kerja yang dirasakan pegawai terhadap kinerjanya dan seberapa beratnya beban kerja yang dianggap efektif untuk mendorong kinerja pegawai, diharapkan dapat memaksimalkan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Demikian pula dengan stres kerja yang efektif dan dianggap penting dalam mengoptimalkan potensi kinerja pegawai. Kolaborasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan hasil kesimpulan untuk memberikan informasi yang berguna sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor.
2. Untuk menjelaskan pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor.
3. Untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor,
4. Untuk menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor.

### **II. Metode Penelitian**

Ruang lingkup penelitian yang digunakan yaitu pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilakukan untuk mengkaji indikator yang menunjukkan beban kerja, indikator yang menunjukkan stres kerja serta indikator yang menunjukkan kinerja. Penelitian dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor yang beralamat di Jl. Dr. Semeru, No.25 Kota Bogor, Jawa Barat. Selain itu penelitian dilakukan pada tanggal 30 juni 2020 sampai tanggal 20 juli 2020.

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini yaitu beban kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, dan kinerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Dari ketiga variabel tersebut maka ditetapkan indikator lalu dibuat kuesioner dengan 5 (lima) pilihan jawab berdasarkan skala yang digunakan yaitu skala *likert* adapun kriteria penilaian dari jawaban yang berikan sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2015:215). Dalam penelitian ini digunakan seluruh populasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor berjumlah 57 orang, sehingga ditentukan jumlah responden dengan jumlah 57. Hal ini dilakukan karena keterbatasan jumlah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor.

Validitas merupakan suatu ukuran, ketetapan, maupun kecermatan dalam mengukur apakah suatu item layak atau tidaknya untuk digunakan serta mampu memberikan nilai perubahan yang ingin diukur. Uji validitas yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *produk moment*, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi yang ditentukan maka dinyatakan valid namun jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada nilai signifikansi yang ditentukan maka dinyatakan tidak valid. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama.

Setelah instrumen di uji validitasnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data atau tidak, sehingga dengan begitu instrumen penelitian mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya. Selanjutnya Dalam penelitian uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik pengukuran *Cronbach Alpha*. Dimana uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

Ismi Yuliani, Muhammad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, dan Mohammad Jibriel Avessina

## Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau ungkapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya menggunakan prosedur penelitian.

Ho<sub>1</sub> : Tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Ho<sub>2</sub> : Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Ho<sub>3</sub> : Tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja.

Ha<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja pegawai.

Ho<sub>4</sub> : Tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja.

Ha<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja.

## Analisis Jalur

Menurut Sugiyono (2017: 297) analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis digunakan untuk menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Oleh karena itu dalam hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang disebut sebagai variabel eksogen, dan

variabel dependen disebut variabel endogen.

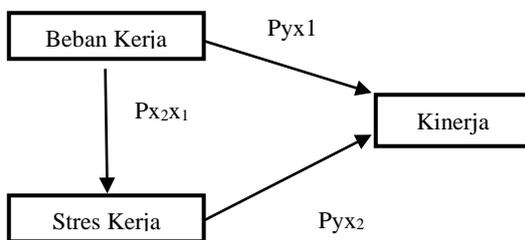
Dalam penelitian ini analisis jalur digunakan sebagai cara untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Karena pada dasarnya analisis jalur ini merupakan pengembangan dari analisis regresi, maka persamaan yang digunakan dalam analisis regresi juga digunakan pada analisis jalur. Persamaan pada analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien Variabel
- X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> : Variabel Independen
- Y : Variabel Dependen

Sebelum peneliti menggunakan analisis jalur dalam penelitiannya, maka peneliti harus menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal ini disebut diagram jalur. Diagram jalur tersebut disusun berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan untuk penelitian.



**Gambar 1. Diagram Analisis Jalur**

Dari diagram analisis jalur tersebut maka dapat diturunkan menjadi dua sub struktur dalam melakukan analisis jalur.

Keterangan :

- X<sub>1</sub> : Beban Kerja
- X<sub>2</sub> : Stres Kerja
- Y : Kinerja
- P<sub>X<sub>2</sub>X<sub>1</sub></sub> : Koefisien jalur variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) terhadap stres kerja (X<sub>2</sub>), menggambarkan besarnya pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja.
- P<sub>X<sub>1</sub></sub> : Koefisien jalur variabel beban kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y), menggambarkan besarnya pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja.
- P<sub>X<sub>2</sub></sub> : Koefisien jalur variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y), menggambarkan besarnya pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### Temuan Penelitian

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dilakukan pada keseluruhan item variabel Beban Kerja, Stres Kerja serta Kinerja memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 57$  sehingga diperoleh  $r_{tabel} 0,256$ . Dapat dikatakan jika seluruh item penelitian valid untuk digunakan sebagai instrumen pada sebuah penelitian, ataupun pertanyaan yang diberikan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Setelah melihat *Cronbach's Alpha* sehingga dapat ditarik kesimpulan jika pertanyaan pada kuesioner beban kerja, stres kerja, dan kinerja adalah reliabel serta dapat diterima.

##### Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan penelitian dapat diketahui data pada variabel yang digunakan berdistribusi normal, dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig (2-tailed)*. Diperoleh nilai pada Beban kerja  $> 0,05$  yaitu  $0,258$ . *Asymp. Sig (2-tailed)* stres kerja  $0,245 > 0,05$  dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kinerja  $0,066$ . Nilai signifikansi variabel beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar  $0,178 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan jika data tersebut memiliki data homogen atau sama. Sedangkan nilai pada signifikansi variabel stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar  $0,004 < 0,05$  maka dapat disimpulkan jika data tersebut memiliki data yang tidak homogen atau tidak sama. Dalam uji linieritas didapatkan

Nilai variabel beban kerja dengan kinerja yaitu  $F_{hitung} 1,72 < F_{tabel} 4,02$  serta nilai variabel stres kerja dengan kinerja yaitu  $F_{hitung} 1,46 < F_{tabel} 4,02$  sehingga dapat disimpulkan jika terdapat hubungan linier yang signifikan diantara keduanya.

**Tabel 1. Pengaruh Beban Kerja**

Keterangan	Standardized Coefficient	Sig	Alpha
(Constant)	21,093	-	
Beban Kerja	0,342	0,009	0,05
$R^2$ 0,117			

**Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

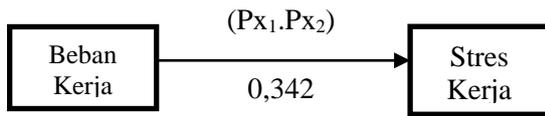
Dalam pengujian hipotesis ditemukan bahwa beban kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar  $0,735$ . Hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000$ . Memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha$   $0,05$  maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan Ismi Yuliani, Muhammad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda , dan Mohammad Jibriel Avessina

terhadap kinerja. Dan nilai koefisien jalur sebesar stres kerja sebesar  $0,120$ . Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,187$ . Memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,187 > 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. serta diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar  $0,615$ , memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar  $61,50\%$  sedangkan sisanya  $38,50\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model pengujian data.

**Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Dalam melakukan pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur sebesar  $0,342$ . Serta dengan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar  $0,117$ . Dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi stres kerja sebesar  $11,70\%$  sedangkan sisanya sebesar  $88,30\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model pengujian data. Dan diperoleh nilai signifikan  $0,009$ . Memperlihatkan bahwa nilai signifikan  $0,009 < \alpha$   $0,05$  maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

**Tabel 2. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja**



**Gambar 2. Model Pengaruh Langsung Px1 -Px2**

**Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja**

Dalam menentukan nilai koefisien jalur dengan rumus sebagai berikut :

$$P_{xyi} = \sqrt{1 - R^2 Yx_1x_2x_3}$$

$$P_{xyi} = \sqrt{1 - 0,615}$$

$$P_{xyi} = 0,385$$

Tahapan selanjutnya yaitu mencari nilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar masing-masing variabel. Secara umum tahapan pengolahan secara manual dilakukan sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung Variabel X<sub>1</sub>

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y : p_{yx_1} p_{yx_1} = 0,735 \times 0,735 = 0,540$$

2. Pengaruh Tidak Langsung Variabel X<sub>1</sub>

$$Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y : p_{yx_1} p_{yx_1x_2} p_{yx_2} = 0,735 \times 0,342 \times 0,120 = 0,030$$

3. Pengaruh Langsung Variabel X<sub>2</sub>

$$Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y : p_{yx_2} p_{yx_2} = 0,120 \times 0,120 = 0,015$$

4. Pengaruh Tidak Langsung Variabel X<sub>2</sub>

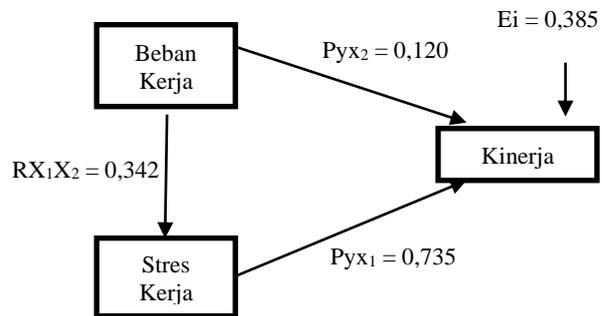
$$Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y : p_{yx_2} p_{yx_1x_2} p_{yx_1} = 0,120 \times 0,342 \times 0,735 = 0,030$$

Dalam pengujian hipotesis ditemukan nilai pengaruh langsung beban kerjaterhadap kinerja sebesar 0,540 dan nilai pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			4,624	,000
Beban Kerja	,735		8,178	,000
Stres Kerja	,120		1,336	,187
R <sup>2</sup> 0,615				

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner 2020  
 stres kerja sebesar 0,030. Berdasarkan hasil tersebut dikatahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung atau 0,540 > 0,030 yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja melalui stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.



**Gambar 3. Model Struktural Analisis Jalur**

**IV. Kesimpulan dan Saran**

**Kesimpulan**

Kesimpulan berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor, sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,615, memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki variasi kontribusi dalam

mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 61,50 % sedangkan sisanya 38,50 % dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model pengujian data. Selain itu dihasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,735 . Diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 <math><alpha> 0,05</math> maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor.

## 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja

Memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,615, memperlihatkan bahwa stres kerja memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 61,50 % sedangkan sisanya 38,50 % dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model pengujian data. Dan juga diperoleh nilai koefisien jalur untuk stres kerja sebesar 0,120. Diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,187 > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor

## 3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,117, memperlihatkan bahwa beban kerja memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi stres kerja sebesar 11,70 % sedangkan sisanya 88,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model pengujian data,

dengan nilai koefisien jalur antara beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,342. Diperoleh nilai signifikan 0,009 <math><alpha> 0,05</math> maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor.

## 4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Diperoleh nilai pengaruh langsung beban kerjaterhadap kinerja sebesar 0,540 dan nilai pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja sebesar 0,030. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung atau 0,540 > 0,030 yang menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja melalui stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Dalam menjalankan kegiatannya, Kantor Kementerian Agama Kota Bogor Sebaiknya memperhatikan dalam pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan serta keahlian dari para pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya selain itu pegawai dapat merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan menyelesaikannya dengan efektif dan efisien.

2. Dalam mengatasi tingkat stres kerja, Kantor Kementerian Agama Kota Bogor perlu memberikan pelatihan kerja serta manajemen stres sehingga pegawai mampu melakukan tugas dan pekerjaannya dengan optimal, selain itu mampu mengetahui bagaimana cara mengelola serta mengatasi berbagai masalah dalam pekerjaan. Instansi juga dapat memberikan pujian maupun peluang promosi. Dengan hal itu maka pegawai akan termotivasi dalam peningkatan kinerja.
3. Untuk meningkatkan kinerja selain dengan mengurangi beban dan tekanan pada pegawai pimpinan dapat melakukan pendekatan individual dan sosial kepada pegawai dengan memberikan kebebasan berpendapat atau memberi masukan serta dalam proses pengambilan keputusan. Mengadakan konsultasi pekerjaan dan bersedia mendengar keluhan pegawai. Dengan hal itu maka komunikasi akan terjalin dengan baik sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang baik serta nyaman dalam instansi.

### Daftar Pustaka

- Andriani K., A. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/9822>
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian* (26 ed.). Alfabeta.
- Mutiara, S., Agung, S., & Suryana, U. (2016). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja
- Ismi Yuliani, Muhammad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda , dan Mohammad Jibriel Avessina

Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Inovator*, 5(2), 25–50.  
<https://doi.org/10.32832/inovator.v5i2.633>