

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ya'atulo Warae

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nias Raya

yaatulo.warae@gmail.com

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah keseluruhan pegawai Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 30 responden. Kuesioner uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan data penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan asumsi klasik, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (2,644) > t_{tabel} (1,703)$ dan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$. Nilai t_{hitung} artinya pengaruh stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, hasil secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (7,398) > F_{tabel} (3,354)$ dan signifikan $(0,03) < (0,05)$ artinya pengaruh stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma, maka stres kerja dan beban kerja perlu diperhatikan agar pegawai bisa melakukan kinerjanya secara efektif dan efisien.

Kata Kunci: Stres Kerja; Beban Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

The scope of this research aims to determine the influence of Job Stress and Workload on Employee Performance at the Toma Subdistrict Office in South Nias Regency. This type of research is quantitative and associative, with the entire staff of the Toma Subdistrict Office in South Nias Regency being the unit of analysis. This research is considered a population study, with a total population of 30 respondents. Validity and reliability tests were conducted on the questionnaire before collecting research data. The testing tool used in this research employed classical assumptions, and the data analysis method used was multiple regression analysis. The results of this study indicate that the influence of job stress and workload on employee performance is supported by the t -value $(2.644) > t$ -table (1.703) with a significance level of $0.013 < 0.05$. The t -value suggests that job stress and workload have a significant impact on employee performance. Simultaneously, the F -value $(7.398) > F$ -table (3.354) with a significance level of $0.03 < 0.05$ indicates that job stress and workload, when considered together, significantly affect performance. To enhance employee performance at the Toma Subdistrict Office, it is essential to pay attention to job stress and workload so that employees can perform their duties effectively and efficiently.

Keywords: Job Stress; Workload; Employee Performance.

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi saat ini organisasi dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu dan handal. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, karena itu setiap organisasi dituntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami oleh pegawai akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan

organisasi bagi pegawainya. Dengan menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

Stres bersifat fluktuasi kadang naik kadang turun tergantung dengan kondisi kerja yang dialami. Stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Istilah stres tidak dapat dipisahkan dari distress dan depresi, karena satu sama lainnya saling terkait. Stres merupakan reaksi fisik terhadap permasalahan kehidupan yang dialaminya dan apabila fungsi organ tubuh sampai terganggu dinamakan distress. Sedangkan depresi merupakan reaksi kejiwaan terhadap stres seseorang yang dialaminya. Dalam Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu

mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dalam pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Kinerja yang baik dari pegawai sudah seharusnya mendapat penghargaan yang diberikan pihak organisasi ataupun instansi terhadap pegawai yang mempunyai produktivitas

tinggi terhadap pekerjaannya. Namun halnya penghargaan tersebut yang dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan, hal inilah yang sering menimbulkan kecemburuan antara pegawai, satu diantaranya adalah memberikan fasilitas yang pantas di berikan dan sesuai kemampuan dan hasil yang di berikan pegawai tersebut terhadap organisasi. Fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi sementara pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan penulis mendapatkan informasi bahwa adanya tuntutan tugas yang mengharuskan para pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat.

Kejenuhan dengan tugas yang ada, dikarenakan pekerjaan yang monoton atau kurang bervariasi, seperti menyusun rencana kegiatan, mengelola administrasi kepegawaian dan menyusun program kerja serta menghadiri rapat yang secara tiba-tiba di luar jam kerja. Waktu kerja yang berlebihan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik. Adanya desakan waktu yang membuat pegawai tertekan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Terdapat pegawai yang kurang memiliki kesediaan untuk melaksanakan tugas dalam organisasi sesuai dengan aturan yang diterapkan organisasi untuk mencapai tujuan.

Konsep Stres Kerja

Stres kerja dikenali sebagai interaksi antara kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri serta respon yang fisik terhadap tuntutan lingkungan. Stres merupakan prose psikobiologik (adanya: stimulus yang membahayakan fisik dan psikis bersifat mengancam, lalu memunculkan reaksi-reaksi kecemasan). Menurut Rivai dalam Rika (2015) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Desy dalam Niken (2015), stres kerja adalah suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologi dan psikologik. Selanjutnya Menurut Sedarmayanti dalam Niken (2015), stres kerja adalah sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan keluarga, kegiatan sosial, pekerjaan di kantor, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang merefleksikan rasa tekanan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir seseorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Konsep Beban Kerja

Menurut Zalmi dan Susi (2017) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. menurut Moekijat dalam Zalmi (2017), beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari suatu organisasi. Selanjutnya menurut Suwatno dalam Julia, dkk (2013) Pengertian beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya di lihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja. Akan tetapi juga di ukur dari segi kualitasnya. Menurut Amstrong dalam Duha (2014:223). Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai

hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Miner dalam Duha (2014:223) kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Selanjutnya menurut Stoner dalam Priyono (2010:185), mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode penelitian untuk mengkaji populasi yang besar maupun yang kecil dengan menyeleksi dan menggambarkan variabel penelitian, antara lain dengan melihat standar deviasi dan varian nya. Arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi sehingga dimungkinkan tercapainya deskriptif masing-masing variabel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat diperoleh

melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kantor Camat Toma. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir terjadi di alami oleh pegawai di dalam sebuah organisasi meskipun setiap pegawai berbeda masalahnya masing-masing sehingga stres kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri, seperti yang dikatakan Sunyoto dalam Jayanti (2015), stres menampakkan diri dalam berbagai cara. Menurut Robbins & Judge dalam Cahyo (2016) pengaruh atau relasi antara stres dan kinerja menunjukkan tingkat stres rendah sampai menengah akan merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Menurut Handoko dalam Cahyo (2016), bila tidak ada stres dan tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, maka kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena stres membantu pegawai untuk mengerahkan

segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan dan merupakan suatu kekuatan yang memaksa seseorang untuk berubah, bertumbuh, berjuang, beradaptasi atau mendapatkan keuntungan. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika stres kerja yang berlebihan akan dapat berakibat buruk pada kinerja para pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Lisnayetti dalam Sinta (2010), adanya pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai seperti beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Menurut Lisnayetti dalam Kadek (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa

semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Sejalan dengan pendapat Setyawan dan Kuswati dalam Kadek (2017) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, dengan kata lain semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Menurut Duha (2014:232-238) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Proses penyaluran tanggung jawab
Proses penyaluran tanggung jawab adalah adanya pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atas kepada pihak yang berada dibawahnya.
2. Hubungan positif yang kuat
Kesalah pahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti akan terjadi di dalam organisasi oleh sebab itu menjaga hubungan positif yang kuat perlu terus digalakkan dengan terjadinya komunikasi yang baik pada semua lini/bagian di dalam organisasi. Komunikasi dua arah antara individu dan atasan, individu dengan rekan kerja, individu dengan bawahan. Komunikasi yang terjalin dapat membantu individu untuk terus memiliki kinerja yang baik.
3. Penguasaan materi kerja
Penguasaan materi kerja, tentu saja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu. Sebab adanya penguasaan materi kerja, individu bisa mengendalikan diri dalam pekerjaannya. Dan keduanya bisa bersinergi untuk memberikan hasil maksimal.
4. Harapan
Harapan yang dimiliki individu, menunjukkan bahwa kalau sebenarnya individu juga berkeinginan agar tetap memiliki kinerja sebab dengan adanya kinerja, maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja yang dimilikinya tersebut. Harapan-harapan tersebut seperti kompensasi, motivasi dan manfaat pelatihan.
5. Kesempatan untuk berubah
Setelah individu dapat mewujudkan harapan-harapanya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya. Individu juga menginginkan berbagai kesempatan untuk bertumbuh dalam organisasi. Tujuannya adalah, sebagai penggerak dan pendukung mengenai keberlangsungan keberadaan individu di dalam organisasi. Kesempatan-kesempatan tersebut adalah pengembangan karir dan promosi jabatan.
6. Kecintaan pada kerja
Individu tidak akan berpaling kemana-mana. Mereka tetap bertahan untuk mengabdikan, apapun keadaan

yang dialami organisasi (dengan prestasi mengkilat atau meredup sekali pun).

7. Lingkungan kerja

Pandangan dan pemahaman akan keadaan dimana individu mengabdikan dirinya bekerja adalah hal dasar yang dimiliki individu untuk menyatu dengan apapun situasi dan kondisi di dalam organisasi.

Indikator Stres Kerja

Agar lebih mudah mengetahui apakah kondisi seorang pegawai sedang mengalami stres kerja atau tidak maka perlu di ketahui indikator sebagai tolok ukur stres kerja tersebut. Menurut Mangkunegara (2013:243) mengemukakan indikator Stres Kerja ada 7 (tujuh), antara lain:

1. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

2. Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dengan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stres kepada pekerja.

3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pegawai sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antara pegawai yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pegawai. Pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pegawai. Sedangkan pemberian

waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan kepada pekerja.

7. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. Karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya.

Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra dalam Febri (2015) yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai

hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins dalam Setiawan (2016) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen

kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian asumsi yang digunakan dalam model regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi yang diprediksi dengan menggunakan metode OLS telah terpenuhi dan tidak menyalahi aturan asumsi klasik. Demikian juga dengan hasil pengujian hipotesis, baik uji t, uji F, maupun uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model baik secara individu maupun secara simultan adalah signifikan pada tingkat α sebesar 5%. Untuk menunjukkan pengaruh variabel Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$\hat{Y} = 9,380 + 0,404X_1 + 0,345X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

X_1 = Variabel Stres Kerja

X_2 = Beban Kerja

Hasil estimasi yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang dituliskan diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 9,380. Nilai ini signifikan pada tingkat α sebesar 5%. Nilai konstanta ini berarti bahwa nilai variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan adalah sebesar 11,670. Apabila variabel Stres Kerja (X_1) dan Variabel Beban Kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 9,380. Selanjutnya, nilai koefisien Stres Kerja adalah sebesar 0,404 dan signifikan pada tingkat α sebesar 5%. Apabila variabel Stres Kerja di perbaiki atau di tingkatkan maka akan mendorong kinerja pegawai yang semakin baik. Sedangkan nilai koefisien Beban Kerja adalah sebesar 0,345. Besaran nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja adalah Apabila variabel beban Kerja di perbaiki atau di tingkatkan maka akan mendorong kinerja pegawai yang semakin baik.

D. Penutup

Dari hasil pengujian hipotessi yang dilakukan maka Variabel Stres Kerja

secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,644 dan tingkat signifikan sebesar 0,013. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,703. Karena nilai t_{hitung} (2,644) $>$ (1,703) dan tingkat signifikansi $0,013 <$ (0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel stres kerja X_1 berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 2,324 dan tingkat signifikan sebesar 0,028. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,703. Karena nilai t_{hitung} (2,324) $>$ t_{tabel} (1,703) dan tingkat signifikan sebesar $0,028 <$ 0,05, maka keputusannya adalah maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel beban kerja X_2 berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan dengan nilai F_{hitung} sebesar $7,398 >$ nilai F_{tabel} 3,354 pada $dk = n - k - 1$ atau $30 - 2 - 1 = 27$ dengan $\alpha = 5\%$.

Artinya bahwa semua variabel (Stres Kerja dan Beban Kerja) mampu menjelaskan variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

E. Daftar Pustaka

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Anita, juli, dkk. 2013. Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, Jurnal Manajemen. Vol.2, No. 1

Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merpati agung Lestari. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.5, No. 7

Jayanti, Rika dan Maulidina. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei agul Medan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.4, No. 1

Monika, Sinta. 2011. Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.5, No.5

Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompenisasi Terhadap Kinerja Pegawai sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Jurnal Manajemen Unud. Volume 6 (6); 3370-3397).

Priyono. 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan kedua, Surabaya: Zifatama Publisher.

Satoto, Cahyo Bimo dan Ayuningtyas, Hani Gita. 2016, Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata dan kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol.3, No. 3.

Setiawan, Akbar. 2016. Pengaruh Motivasi Camat terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bontang Utara. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Vol (2); 756-765).

Widayastuti, Niken. 2015. Pengaruh Stres

Kerja dan Beban Kerja terhadap
Kinerja SKPD Kabupaten Sintang
Kalimantan Barat. Jurnal
Maksipreneur. Vol.4, No. 2.

Zalmi, Dzirrusydi H Harlen dan
Hendriani, Susi. 2017. Pengaruh
Beban Kerja, Kompensasi, dan
Kepuasan terhadap Prestasi Kerja
Karyawan dengan Disiplin Kerja
sebagai Variabel Intervening pada
PT. Indosawit Kecamatan Ukui
kabupaten Pelalawan Provinsi
Riau.