

The Effect Of Workload And Work Stress On Employee Performance In The Communication And Informatics Service Of Karawang Regency

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Karawang

Ahmad Malik Fajar¹, Sari Marliani², July Yulawati³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.ahmadfajar@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,

july.yulawati@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study was conducted at the Communication and Informatics Office of Karawang Regency to analyze workload, work stress, and employee performance and to test the relationship and influence of each variable. Using quantitative descriptive and verification methods with purposive sampling, involving 60 State Civil Apparatus as samples. Data were obtained through observation, interviews, and questionnaires with a Likert scale. The results of the study showed that workload 227.7 work stress 231.9 and employee performance 218.9 were in the high category with a scale range of 204 - 252. The strength of the relationship between workload and work stress was 0.379 which was in the scale range of 0.20 - 0.399 with a low category. Partially, workload made a significant positive contribution to performance based on a significance of 0.000 <0.05 and a statistical t-test value of 4.859 > 2.001 critical t-value. Work stress partially provides a significant positive contribution to performance based on the significance of 0.002 <0.05 and the value of the statistical t test of 3.308 > 2.001 critical t value. Simultaneously, both variables provide a significant positive contribution to performance based on the significance of 0.000 <0.05 and the value of the statistical F test of 27.305 > 3.16 critical F value. The magnitude of the direct and indirect influence of the independent variables on performance is 0.489 or 48.9%, the remaining 51.1% is a contribution from other factors.

Keywords : Workload, Job Stress, Performance

ABSTRAK

Studi ini dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang untuk menganalisis beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai serta menguji hubungan dan pengaruh setiap variabel. Menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan purposive sampling, melibatkan 60 Aparatur Sipil Negara sebagai sampel. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dengan skala Likert. Hasil studi menunjukkan bahwa beban kerja 227,7 stres kerja 231,9 dan kinerja pegawai 218,9 berada dalam kategori tinggi dengan rentang skala 204 – 252. Kekuatan hubungan antara beban kerja dengan stres kerja bernilai 0,379 yang berada pada rentang skala 0,20 – 0,399 dengan kategori rendah. Secara parsial beban kerja memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap kinerja berdasarkan signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai uji t statistik 4,859 > 2,001 nilai t kritis. Stres kerja secara parsial memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap kinerja berdasarkan signifikansi 0,002 < 0,05 dan nilai uji t statistik 3,308 > 2,001 nilai t kritis. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap kinerja berdasarkan signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai uji F statistik 27,305 > 3,16 nilai F kritis. Adapun besaran pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap kinerja 0,489 atau 48,9 % sisanya 51,1 % merupakan kontribusi dari faktor lain.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) berperan strategis dalam transformasi digital pemerintahan, terutama dalam pengelolaan informasi, teknologi komunikasi, dan infrastruktur digital (Setiyono, 2023). Peran ini semakin penting seiring meningkatnya

kebutuhan layanan yang cepat, transparan, dan berbasis teknologi. Manajemen sumber daya yang baik, mengacu pada teknologi dan sumber tenaga kerja (SDM), menjadi faktor krusial pada efektivitas kerja Diskominfo (Auliya et al., 2024). Akan tetapi, kinerja pegawai tidak selalu optimal. Melansir dari <https://tinyurl.com/Karawangpos> Bupati Karawang menilai Diskominfo kurang profesional, terutama dalam mendukung penyebaran informasi yang akurat. Kritik ini muncul akibat kelalaian dalam mempersiapkan materi terkait kinerja dan prestasi pemerintah daerah. Studi menunjukkan bahwa salah satu penyebabnya adalah ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan beban kerja yang diberikan (Rahayu et al., 2024).

Perkembangan teknologi saat ini memberikan dampak pada tingkat tuntutan terhadap pegawai Diskominfo, yang harus menangani berbagai tugas kompleks dan multidimensional, seperti pengelolaan infrastruktur teknologi, keamanan data, penyebaran informasi publik, hingga implementasi kebijakan digital nasional ke tingkat lokal. Diskominfo perlu mempertimbangkan pembagian tugas di setiap bidang kerja agar pegawai memiliki peran yang jelas dan terukur. Beban kerja yang berlebihan dapat mengubah perilaku pegawai yang berdampak pada kinerja individu maupun organisasi (Nuraini et al., 2024).

(Dewi & Mulyanto, 2024) mengindikasikan bahwa selain beban kerja, ada faktor lainnya yang mampu memberikan pengaruh atas kinerja karyawan, faktor tersebut ialah tekanan atau stres yang dirasakan karyawan ketika melaksanakan segala penugasan dan tanggung jawab kerjanya. Beban kerja yang tidak dapat dilakukan pengelolaan secara optimal dapat menjadi akibat utama stres kerja, hal ini akan menyebabkan dampak terhadap kualitas kerja seseorang bahkan perusahaan (Gaya et al., 2022). Meskipun tugas dan fungsi Diskominfo ditetapkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 12 Tahun 2021, distribusi beban kerja belum dijelaskan secara rinci. Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan beban kerja pegawai agar tidak menimbulkan stres berkepanjangan yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental pegawai.

Studi ini dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang yang berlokasi pada Jl. Ahmad Yani No. 1 Gedung Rubaya Center Karawang. Hasil observasi dan wawancara di Diskominfo Kabupaten Karawang menunjukkan beberapa masalah, seperti keterlambatan pelaporan hasil kerja akibat ketidakseimbangan antara volume tugas, waktu, dan kapasitas pegawai. Distribusi tugas yang tidak merata serta meningkatnya kompleksitas pekerjaan di era digital membuat pegawai bekerja di luar jam kerja secara normal dan menangani tugas di luar kapasitas yang menyebabkan kelelahan fisik dan mental pegawai. Situasi ini menegaskan perlunya pengelolaan beban kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun berikut hasil pra-survey beban kerja dengan 30 responden:

Tabel 1. Pra-Survey Beban Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang

No	Item Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	Jumlah Responden
		1	2	3	4	5	
1	Tingkat kesulitan pekerjaan yang diberikan.			10	16	4	30
2	Tuntutan terhadap waktu penyelesaian tugas.			6	9	15	30
3	Jumlah tugas yang diberikan.		1	5	21	3	30
4	Intensitas menerima tugas diluar kapasitas.		11	12	5	2	30
5	Pemberian tugas tambahan.	1	2	17	9	1	30
Jumlah		1	14	50	60	25	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2024

Tabel 1 memperlihatkan beban kerja pada pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang sangat tinggi, ditandai dengan tingginya tingkat kesulitan pekerjaan, tuntutan waktu serta

banyaknya jumlah tugas yang diberikan. Ketiga hal tersebut perlu dipertimbangkan kembali oleh organisasi untuk memaksimalkan kinerja pegawainya. Adapun berikut hasil pra-survey stres kerja dengan 30 responden:

Tabel 1. Pra-Survey Stres Kerja Pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang

No	Item Pertanyaan	SR	R	CT	T	ST	Jumlah
		1	2	3	4	5	Responden
1	Mudah marah saat bekerja.		2	13	11	4	30
2	Kecemasan dalam bekerja.		6	14	9	1	30
3	Sulit berkonsentrasi saat bekerja.		8	16	6		30
4	Penyelesaian kerja kurang maksimal		10	15	5		30
5	Tekanan pekerjaan.		5	11	11	3	30
Jumlah			31	69	42	8	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2024

Tabel 2 memperlihatkan bahwa stres yang dialami pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang cukup tinggi, ditandai dengan gangguan perilaku, psikologis, fisiologis, dan kognitif.

Studi sebelumnya oleh (Nirmala & Setiani, 2023) menyatakan apabila beban serta stres kerja akan memberikan serangkaian pengaruh negatif pada kinerja seseorang, sementara (Agustiana & Arwiah, 2022) menemukan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya hasil studi sebelumnya yang beragam (*inkonsistensi*) serta fenomena yang ditemukan, peneliti tertarik untuk melaksanakan studi dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang.

Tujuan Penelitian

Studi ini memiliki tujuan sebagai proses analisis mengenai beban kerja, stres kerja dan kinerja pegawai pada Diskominfo Kabupaten Karawang, hingga melakukan pengujian terhadap korelasi serta pengaruh yang ditimbulkan oleh seluruh variabel.

2. Tinjauan Pustaka

Grand Teori

Manajemen

Henry Fayol dalam (T & Muis, 2022), menggambarkan manajemen sebagai proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan terhadap berbagai sumber daya, seperti manusia, bahan, dan keuangan, untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disintesis manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengendalikan kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Middle Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam (Widianti, 2022), menggambarkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai khazanah keilmuan serta seni yang terfokus pada metode yang sangat strategis agar dapat melakukan pengelolaan serta optimalisasi korelasi dan peranan tenaga kerja pada suatu perusahaan supaya mampu memberikan manfaat secara optimal serta mampu meraih tujuan perusahaan dengan lebih efisien dan efektif. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disintesis MSDM merupakan tahapan strategis ketika melakukan peraturan serta memaksimalkan tenaga kerja pada suatu organisasi.

Applied Teori

Beban Kerja

Tarwaka dalam (Ramadhan & Halim, 2023), menggambarkan beban kerja dengan serangkaian tugas, tanggung jawab, dan kegiatan untuk diselesaikan oleh individu atau unit dalam suatu perusahaan, yang terkait dengan standar kinerja serta waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan pemikiran tersebut, dapat disintesis beban kerja sebagai sekumpulan tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan, yang berhubungan dengan standar kinerja dan waktu yang telah ditetapkan.

Budiasa dalam (Santanu & Madhani, 2022), beban kerja terbagi menjadi tiga dimensi diantaranya, beban mental (*mental effort load*) mengacu pada sistem pekerjaan yang memiliki kesulitan yang cukup beragam, hingga pekerjaan yang tidak disesuaikan pada jenis kompetensi. Beban waktu (*time load*) merujuk pada kecepatan pada proses pengerjaan segala tugas, *deadline*, sasaran dan tujuan yang perlu diraih, proses bertambahnya jam kerja atau lembur, hingga minimnya waktu luang. Beban fisik (*physical load*) merujuk pada pekerjaan yang dilakukan secara berlebihan, tugas tambahan hingga fasilitas kesehatan yang diterima.

Stres Kerja

Hasibuan dalam (Hermawan, 2022), Stres kerja merupakan keadaan yang menghasilkan perasaan tegang yang memberikan pengaruh pada beragam aspek pada diri seseorang, misalnya pada emosional, tahapan pemikiran hingga keadaan fisik serta psikis individu. Berkaitan pada pendapat para pakar tersebut, dapat disintesis apabila stres kerja merupakan perasaan tegang yang timbul dengan adanya penekanan dalam ranah pekerjaan secara berlebihan hingga mengakibatkan dampak dalam aspek emosi, psikis hingga fisik seseorang.

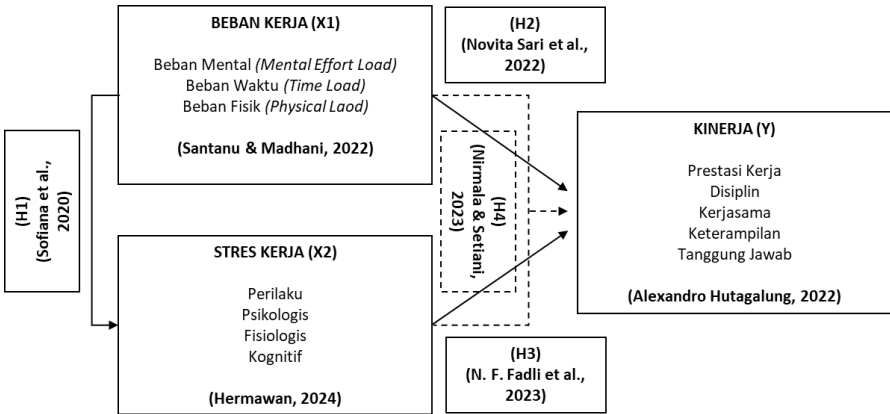
Robbins, Judge & Hasham dalam (Hermawan, 2024), stres kerja terdiri dari empat dimensi, yaitu dimensi perilaku yang mencakup ketidakpuasan terhadap pekerjaan, penurunan kinerja, kelalaian, dan kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Dimensi psikologis yang meliputi perasaan mudah marah, bosan, dan cemas. Dimensi fisiologis yang mencakup perasaan gelisah, mulut kering, rasa panas, gangguan pencernaan, serta sakit kepala. Dimensi kognitif yang meliputi kesulitan dalam pengambilan keputusan, gangguan konsentrasi, dan lupa.

Kinerja

Sari & Hadijah dalam (Firdaus, 2023), Kinerja adalah hasil atau tolak ukur yang menunjukkan tingkat keberhasilan seorang pekerja ketika melaksanakan penugasan serta tanggung jawab sesuai pada kewenangan dan himbauan yang diberikan atasan. Berkaitan pada studi pakar tersebut, dinyatakan apabila kinerja merupakan hasil yang menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan pada saat menjalankan tugas, berdasarkan pada aspek kualitas maupun kuantitas, yang telah disesuaikan dengan arahan serta wewenang atasan atau organisasi.

Hasibuan dan Melayu S.P dalam (Alexandro Hutagalung, 2022) kinerja terbagi menjadi lima dimensi diantaranya, prestasi kerja mencakup akurasi dan ketepatan menyelesaikan tugas dan pencapaian target. Kedisiplinan mencakup jam kerja serta mematuhi prosedur dan kebijakan perusahaan. Kerjasama mencakup komunikasi yang baik dan keterlibatan peran. Keterampilan mencakup tingkat kemandirian dan pemecahan masalah. Tanggung jawab mencakup penyelesaian tugas sesuai standar kualitas dan menjaga sumber daya.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pegawai
- H2 : Terdapat pengaruh parsial beban kerja terhadap kinerja pegawai
- H3 : Terdapat pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja pegawai
- H4 : Terdapat pengaruh simultan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

3. Metode Penelitian

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini kuantitatif deskriptif serta verifikatif dengan populasi 100 pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang. Sampel diambil menggunakan pendekatan non-probability sampling dan purposive sampling, dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 60 pegawai sebagai kriteria. Sumber data berasal dari sumber primer dan sekunder, serta melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data. Pengukuran jawaban kuesioner memfungsikan skala Likert, dan analisis data menggunakan *path analysis* dan dilaksanakan melalui software *IBM SPSS 26*.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r Hitung Beban Kerja (X ₁)	r Hitung Stres Kerja (X ₂)	r Hitung Kinerja (Y)	r Product Moment	Keterangan
1	0,815	0,854	0,877	0,361	Valid
2	0,843	0,912	0,884	0,361	Valid
3	0,827	0,909	0,864	0,361	Valid
4	0,812	0,920	0,865	0,361	Valid
5	0,831	0,953	0,905	0,361	Valid
6	0,889	0,929	0,909	0,361	Valid
7	0,877	0,939	0,906	0,361	Valid
8	0,866	0,873	0,906	0,361	Valid
9	0,871	0,887	0,897	0,361	Valid
10	0,872	0,855	0,896	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 3 memperlihatkan item pernyataan yang terdapat pada variabel dalam studi ini yang dikatakan valid, disebabkan adanya nilai *r Hitung* > *r Product Moment* 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,957	0,60	10	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,974	0,60	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0,971	0,60	10	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4 memperlihatkan *cronbach's alpha* masing-masing variabel > 0,60 yang artinya jawaban responden dalam masing-masing item pernyataan sangat reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,06887413
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,075
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,186 ^c

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.3 memperlihatkan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai 0,186 > 0,05. Artinya jawaban setiap responden pada seluruh item pernyataan berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Tabel 6. Uji Path Analysis

Correlations			
		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,379**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	60	60
Stres Kerja	Pearson Correlation	,379**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.4 menunjukkan nilai 0,003 < 0,05 dengan kekuatan hubungan antar variabel bebas sebesar 0,379 yang memiliki skala rata-rata 0,20 – 0,399 dengan kategori rendah. Artinya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja berkategori rendah.

PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Tabel 7. Parsial X_1 terhadap Y

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besaran Pengaruh
Beban Kerja (X_1)	Pengaruh Langsung	$(0,497)^2$	0,247009
	Pengaruh Tidak Langsung	$0,497 \times 0,338 \times 0,379$	0,06366669
	Jumlah		0,3106757

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 8 memperlihatkan besaran pengaruh langsung ataupun tidak langsung beban kerja pada kinerja pegawai mencapai 0,310 atau 31,1 %.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Tabel 8. Parsial X_2 terhadap Y

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besaran Pengaruh
Stres Kerja (X_2)	Pengaruh Langsung	$(0,338)^2$	0,114244
	Pengaruh Tidak Langsung	$0,338 \times 0,497 \times 0,379$	0,06366669
	Jumlah		0,177911

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 7 memperlihatkan besaran pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung stres kerja pada kinerja pegawai mencapai 0,177 atau 17,8 %.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Tabel 9. Simultan X_1 dan X_2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Besaran Pengaruh
Beban Kerja (X_1)	Nilai X_1 Y	0,247009	$0,06366669 \times 0,379$	0,310676
Stres Kerja (X_2)	Nilai X_2 Y	0,114244	$0,06366669 \times 0,497$	0,177911
Total Pengaruh Secara Langsung dan Tidak Langsung				0,488587
Total Pengaruh Variabel Lain				0,511413

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 9 memperlihatkan besaran pengaruh langsung maupun tidak langsung beban kerja dan serta stres kerja pada kinerja pegawai mencapai 0,488 atau 48,9 % sementara pengaruh variabel lain mencapai 0,511 atau 51,1 %.

Uji Hipotesis Parsial (*t-Test*)

Tabel 10. Hasil Uji t Parsial (*t-Test*)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4,129	4,483		,921	,361
Beban Kerja	,508	,105	,497	4,859	,000
Stres Kerja	,338	,102	,338	3,308	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data, 2025

a. Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 10 memperlihatkan signifikansi beban kerja pada kinerja bernilai $0,000 < 0,05$ dan nilai uji t statistik $4,859 > 2,001$ nilai t kritis. Menandakan beban kerja memberikan kontribusi positif yang berarti pada kinerja pegawai.

b. Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 10 memperlihatkan signifikansi stres kerja pada kinerja bernilai $0,002 < 0,05$ dan nilai uji t statistik $3,308 > 2,001$ nilai t kritis. Menandakan apabila secara parsial stres kerja memberikan kontribusi positif yang berarti pada kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (F-Test)

Tabel 11. Uji F Simultan (F-Test)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2081,941	2	1040,970	27,305	,000 ^b
Residual	2173,043	57	38,124		
Total	4254,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 11 memperlihatkan signifikansi beban kerja serta stres kerja pada kinerja bernilai $0,000 < 0,05$ dan nilai uji F statistik $27,305 > 3,16$ nilai F kritis. Menandakan beban kerja serta stres kerja bersama-sama memberikan kontribusi positif yang berarti pada kinerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,489	,471	6,174

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

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.10 memperlihatkan memperlihatkan nilai R Square mencapai 0,489 atau 48,9 %. Menandakan apabila kinerja dapat diuraikan oleh beban kerja dan stres kerja sebesar 48,9 % sedangkan sisanya 51,1 % merupakan kontribusi dari faktor lain, seperti motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan fleksibilitas kerja.

PEMBAHASAN DESKRIPTIF

Beban Kerja pada pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang

Hasil perhitungan dengan *IBM SPSS 26* menyatakan beban kerja pegawai sebesar 2,227 dan rata - rata 227,7 yang berada pada rentang skala 204–252 dengan kategori tinggi.

Stres Kerja pada pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang

Hasil perhitungan dengan *IBM SPSS 26* menyatakan stres kerja pegawai sebesar 2,319 dan rata - rata 231,9 yang berada pada rentang skala 204–252 dengan kategori tinggi.

Kinerja pada pegawai Diskominfo Kabupaten Karawang

Hasil perhitungan dengan *IBM SPSS 26* menyatakan kinerja pegawai sebesar 2,189 dan rata - rata 218,9 yang berada pada rentang skala 204–252 dengan kategori baik.

PEMBAHASAN VERIFIKATIF

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Hasil analisis dengan *IBM SPSS 26*, beban kerja memiliki hubungan positif serta signifikan dengan stres kerja, terdiri dari skor signifikansi $0,003 < 0,05$ dan Pearson Correlation 0,379 berkategori dengan hubungan rendah. Beban Kerja berkontribusi sebesar 37,9% terhadap Stres Kerja, sementara 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Karasek dengan teori *The Demand-Job Control Model* dalam (Nurul Annisa et al., 2024) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan tinggi tetapi kontrol atau kendali karyawan terhadap pekerjaan rendah. Penemuan hasil tersebut setara pada studi (Sofiana et al., 2020) yang memiliki arti beban kerja dengan stres kerja berhubungan positif sebesar 20,2%.

Pengaruh Parsial Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis dengan *IBM SPSS 26*, uji t parsial beban kerja memberikan kontribusi positif yang berarti pada kinerja, bernilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai uji t statistik $4,859 > 2,001$ nilai t kritis. pengaruh langsung maupun tidak langsung beban kerja pada kinerja mencapai 31,1%, sedangkan 68,9% kontribusi faktor lain yang tidak diteliti. Menurut (Siburian et al., 2021) Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan kinerja karena menimbulkan tantangan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hasil penemuan tersebut setara dengan studi (Novita sari et al., 2022) yang mengidentifikasi apabila beban kerja memberikan kontribusi positif yang berarti pada kinerja karyawan.

Pengaruh Parsial Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis dengan *IBM SPSS 26*, menyatakan stres kerja memberikan kontribusi positif yang berarti pada kinerja, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai uji t statistik $3,338 > 2,001$ nilai t kritis. Pengaruh langsung dan tidak langsungnya mencapai 17,8%, sedangkan 82,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Karasek dengan teori *The Demand-Job Control Model* dalam (Nurul Annisa et al., 2024) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan tinggi tetapi kontrol atau kendali karyawan terhadap pekerjaan rendah. Hasil penemuan tersebut setara dengan studi (Merduani, 2023) yang mengidentifikasi stres kerja memberikan kontribusi positif yang berarti pada Kinerja.

Pengaruh Simultan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis dengan *IBM SPSS 26*, menyatakan beban kerja serta stres kerja bersama-sama memberikan kontribusi positif yang berarti pada kinerja, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai uji F statistik $27,305 > \text{nilai F kritis } 3,16$. Pengaruh keduanya, baik secara langsung maupun tidak langsung, mencapai 48,9%, sementara 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada studi ini. Menurut (Mirzam et al., 2025) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan fleksibilitas kerja. Hasil penemuan tersebut setara dengan studi (Virgula et al., 2024) yang menyatakan apabila secara simultan Beban Kerja serta Stres Kerja memberikan kontribusi positif yang berarti pada Kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Bersumber pada hasil studi yang sudah dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karawang, yang mana dapat ditarik beberapa simpulan, antara lain:

1. Beban kerja pegawai sebesar 2,277 dan nilai rata – rata 227,7 yang berada pada rentang skala 204 – 252 dengan kategori tinggi.
2. Stres kerja pegawai sebesar 2,319 dan nilai rata – rata 231,9 yang berada pada rentang skala 204 – 252 dengan kategori tinggi.
3. Kinerja pegawai sebesar 2,189 dan nilai rata – rata 218,9 yang berada rentang skala 204 – 252 dengan kategori baik.
4. Hubungan beban kerja dengan stres kerja memiliki nilai 0,379 yang berada pada rentang skala 0,20 – 0,399 dengan kategori rendah.
5. Secara parsial beban kerja memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai uji t statistik $4,859 > 2,001$ t kritis.
6. Secara parsial stres kerja memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai uji t statistik $3,308 > 2,001$ t kritis.
7. Secara simultan beban kerja dan stres kerja memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai uji F statistik $27,305 > 3,16$ F kritis.

Implikasi

- a. Tingginya intensitas bekerja melebihi jam kerja normal menunjukkan perlunya evaluasi organisasi mengenai faktor – faktor seperti jumlah tenaga kerja, kejelasan peran, dan manajemen waktu.
- b. Tingginya tekanan pekerjaan menunjukkan perlunya organisasi untuk menghindari tuntutan waktu dan distribusi beban kerja berlebihan.
- c. Rendahnya ketepatan penyelesaian kerja menunjukkan perlunya organisasi memberikan pola kerja yang jelas dan mendukung transisi dari sistem kerja manual ke sistem otomatis.

Daftar Pustaka

- Agustiana, S. A., & Arwiah, M. Y. (2022). The Influence Of Worklod And Work Stress On The Achievement Of Performance Level On Members Of The Samapta Polres Cianjur. *E-Proceeding Of Management*, 1475–1482. <https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/View/18026>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V3i1.866>
- Auliya, F. N., Marlani, S., Yuliawati, J., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). The Influence Of Training And Career Development On Employee Performance In Karawang District. *Jurnal Of Resource Management, Economics And Business*, 3. <https://doi.org/10.58468/Remics.V3i1.115>
- Desti Fadhila Putri, M., Marlani, S., Yuliawati, J., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). The Influence Of Workload And Job Stress On Employee Performance At Concord Industrial Company. *Jurnal Of Resource Management, Economics And Business*, 3. <https://doi.org/10.58468/Remics.V3i3.113>
- Dewi, M. C., & Mulyanto, H. (2024). Analisis Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Intention To Stay Sebagai Variabel Pemediasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Giordano Indonesia. *Jurnal Pajak & Bisnis*, 5, 306.
- Firdaus, V. (2023). Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Turnover Intention Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V8i1.2244>

- Gaya, B., Seran, P., & Fernandez, E. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres, Dan Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai Di Politeknik Negeri Kupang. *Hinef: Jurnal Rumpun Ilmu Pendidikan*, 1(2), 7–33. <https://doi.org/10.37792/Hinef.V1i2.622>
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Manajemen Ilmu Terapan*, 3(4), 382. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V3i4>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/Dn4eq582>
- Mirzam, A. A., Faiz Fauzan, M., & Neysyah. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Musytari*, 13, 1–9. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/9881/8717>
- Nirmala, D. W., & Setiani. (2023). The Influence Of Workload And Work Stress On The Performance Of Outsourcing Employees Pt. Forward With Santosoid. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(2), 852–859. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msei>
- Novita Sari, A. D., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 554–561. <http://sosains.greenvest.co.id>
- Nuraini, F., Marliani, A., & Yuliawati, J. (2024). The Influence Of Workload And Job Stress On Employee Performance At The Karawang State Attorney's Office. *International Journal Of Management, Economic, Business And Accounting (Ijmeba)*, 3(2). <https://doi.org/10.58468/ijmeba.V3i2.90>
- Nurul Annisa, R., Widhi Kuniawan, A., Ikhwani Maulana Haeruddin, M., & Dipatmodjo, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Updk Pltd Gunung Malang Balikpapan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 109–116. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Rahayu, R. E., Sungkono, & Retnosary, R. (2024). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(8), 1118–1127. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11177516>
- Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(2), 321–329.
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 366.
- Setiyono, B. (2023). *Pemerintahan Dan Manajemen Sektor Publik*.
- Siburian, M., Johnly Pio, R., & Sambul, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara*, 2, 370–377.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 8, 1–15.
- T, A. R., & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Penerbit Nem. <https://books.google.co.id/books?id=Ovp7eaaqbj>
- Virgula, I., Wisang, Eko, V., Transilvanus, Missi, M. M., & Mone. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 82–88.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Moh. Nasrudin, Ed.; 1st Ed., Vol. 1). Pt. Nasya Expanding Management.