

## Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok

Ismi Azizah<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received November 23, 2024  
 Revised November 23, 2024  
 Accepted November 30, 2024

#### Kata Kunci:

Stress Kerja,  
 Beban Kerja,  
 Kinerja Pegawai

#### Keywords:

Work Stress,  
 Workload,  
 Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok. Secara lebih rinci, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, serta menguji hubungan antara stres kerja dan beban kerja dengan kinerja pegawai honorer. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai honorer di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan stres kerja diikuti dengan peningkatan kinerja. Selain itu, beban kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Secara keseluruhan, stres kerja dan beban kerja terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai honorer di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok.

### ABSTRACT

*This research aims to evaluate the impact of work stress and workload on the performance of honorary employees in the Class I Navigation District of Tanjung Priok. More specifically, the study seeks to outline the levels of work stress, workload, and employee performance within the public sector and to investigate the influence of work stress and workload on the performance of honorary employees. A quantitative approach was employed in this study, with data collected through questionnaires distributed to honorary employees at the Class I Navigation District of Tanjung Priok. The findings reveal that work stress has a positive and significant effect on employee performance, indicating that higher work stress levels correlate with improved performance. Furthermore, workload also demonstrates a positive and significant influence on honorary employees' performance. In summary, both work stress and workload significantly and positively affect the performance of honorary employees in the Class I Navigation District of Tanjung Priok.*

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



### Corresponding Author:

Ismi Azizah  
 Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta,  
 Jakarta, Indonesia  
 Email: [ismia79@gmail.com](mailto:ismia79@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai. Dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai harus berperan aktif dalam menyelesaikan tugas, tuntutan, dan misi organisasi. Perusahaan membutuhkan pegawai yang profesional dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, transportasi laut nasional diharapkan dapat diwujudkan secara efektif, efisien, dan berdaya saing, sekaligus memberikan kontribusi sebagai infrastruktur penting dan penopang kehidupan berbangsa dan bernegara. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut bertanggung jawab untuk merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perhubungan laut di bawah naungan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Dalam menjalankan tugasnya, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut terbagi menjadi beberapa unit pelaksana teknis (UPT), yaitu Direktorat Lalu Lintas dan Angkutan Laut, Direktorat Kepelabuhanan, Direktorat Perkapalan dan Kepelautan, Direktorat Kenavigasian, serta Direktorat Penjagaan Laut dan Pantai.

Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok merupakan salah satu UPT dari Direktorat Kenavigasian, di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Distrik ini berlokasi di Jakarta Utara, tepatnya di kawasan alur perairan Kali Japat, dengan cakupan wilayah kerja yang meliputi Provinsi DKI Jakarta, Banten, Lampung, Bengkulu, Bangka Belitung, Jawa Barat, Kalimantan Barat, serta beberapa pulau besar seperti Pulau Bangka dan Pulau Belitung. Wilayah kerja ini juga mencakup sejumlah pulau kecil, seperti Kepulauan Seribu, Pulau Sangiang, dan Pulau Enggano, serta Alur Laut Kepulauan Indonesia (ALKI) sejauh  $\pm 410$  mil laut, yang membentang dari Selat Sunda hingga Selat Bangka/Gaspar.

Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok bertugas melaksanakan berbagai kegiatan, termasuk perencanaan, pengoperasian, pengadaan, dan pengawasan terhadap sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, serta aktivitas seperti pengamatan laut, survei hidrografi, dan pemantauan alur perlintasan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, keberadaan tiga elemen utama sangatlah penting, yakni sumber daya alam, sumber daya manusia, dan modal. Ketiga elemen ini harus berfungsi secara seimbang dan berkelanjutan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi.

Untuk membangun sumber daya manusia yang profesional dalam sebuah organisasi, diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia. Menurut Arraniri, dkk. [1], manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Tujuannya adalah memastikan bahwa individu yang bekerja di dalam organisasi mampu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien, baik dari segi nilai ekonomi maupun sosial, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan mengembangkan, dan mengelola sumber daya manusia (pegawai) di suatu perusahaan menjadi lebih profesional dan produktif. Dengan memiliki pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi, maka *output* yang dihasilkan pegawai juga tinggi sehingga tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Agar tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai, organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugasnya di organisasi [2]. Kinerja pegawai merupakan output yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu [3]. Kinerja pegawai menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Cholishoh [4] menyatakan apabila kinerja pegawai pada suatu organisasi menurun, hal tersebut akan berpengaruh pada nilai organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan menjadi indikator utama pencapaian tujuan organisasi. Jika suatu organisasi berhasil mencapai target yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut dapat dianggap efektif. Seiring perkembangan zaman, setiap organisasi, termasuk organisasi pemerintah, dituntut untuk bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik. Kualitas layanan yang dihasilkan oleh organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau pegawai yang berada dalam instansi tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok, diperoleh informasi mengenai kinerja pegawai honorer pada tahun 2023 dari bagian sumber daya manusia. Penilaian kinerja tersebut dinilai oleh atasan penilai setiap divisi dengan kriteria kedisiplinan, *teamwork*, kualitas kerja, dan *problem solving*.

Berdasarkan dari grafik hasil penilaian kinerja pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok diatas, pada tahun 2023 terdapat 26% pegawai honorer atau sekitar 33 orang pegawai honorer memiliki kinerja yang tergolong rendah di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok. 1% pegawai atau sebanyak 1 orang memiliki kinerja dengan nilai D (Kurang) bekerja sebagai teknisi menara suar dan 25% pegawai atau sebanyak 32 orang memiliki kinerja dengan nilai C (cukup) bekerja sebagai pengadministrasian, teknisi kapal negara, petugas keamanan, petugas kebersihan, dan operator radio.

26% pegawai memiliki kinerja yang rendah dikarenakan oleh faktor kedisiplinan seperti terlambat masuk kantor dan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain faktor kedisiplinan, 26% pegawai tersebut memiliki masalah dalam *teamwork* seperti kurangnya kerja sama dan komunikasi antar pegawai atau divisi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga menyebabkan miskomunikasi dalam bekerja. Lebih lanjut kinerja 26% pegawai menjadi rendah juga dikarenakan kualitas hasil kerjanya yang rendah seperti saat pegawai diberikan proyek namun hasilnya tidak mencapai target yang direncanakan. Terakhir, kinerja 26% pegawai memiliki kinerja yang rendah juga dikarenakan pegawai yang memiliki skill *problem solving* yang kurang sehingga pegawai sering tidak bisa menyelesaikan sendiri masalah yang dihadapi ketika sedang bekerja sehingga menghambat proses kerja yang dilakukan pegawai dan berujung menghasilkan hasil kerja yang tidak memenuhi standar perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dalam kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan sebuah instansi. Penurunan kinerja pegawai dapat berdampak pada pencapaian target organisasi dan citra institusi. Oleh sebab itu, kinerja pegawai sering dijadikan acuan dalam proses evaluasi organisasi. Evaluasi ini penting untuk membantu pegawai meningkatkan kualitas serta pengetahuan mereka terkait tanggung jawab dan tugas yang diemban. Sukmawati & Hermana (2024) mengemukakan bahwa untuk mengatasi masalah tersebut, organisasi dapat mengimplementasikan langkah-langkah seperti pembagian beban kerja yang

adil dan realistis, menyediakan dukungan serta sumber daya yang membantu pegawai mengelola stres, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, menyediakan program pelatihan untuk pengembangan keterampilan, serta mengadakan program kesehatan dan kesejahteraan pegawai. Selain itu, pelatihan manajemen stres dan keterampilan manajemen waktu juga dinilai penting.

Setiap pegawai memiliki tingkat kinerja yang berbeda, dan organisasi sering menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkannya. Beberapa di antaranya melibatkan pemanfaatan pegawai potensial untuk tugas tertentu, pemberian kompensasi yang layak, dan penghitungan bonus secara progresif [5]. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, diperlukan berbagai faktor pendukung yang dapat memaksimalkan produktivitas mereka.

Untuk mendukung pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok, maka perlu didukung dengan peningkatan kinerja pegawai khususnya pegawai honorer. Kinerja pegawai yang optimal dapat diharapkan apabila didukung oleh beberapa faktor. Dalam hal ini, peneliti melakukan pra riset kepada 33 orang pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok untuk menentukan variable apa yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti dalam menentukan variable apa yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja pegawai, dalam hal ini peneliti menguji variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja. Didapatkan hasil sebesar 90,9% pegawai merasa terdapat masalah mengenai beban kerja yang berkaitan dengan kinerjanya dan 80,3% pegawai merasa terdapat masalah mengenai stres kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Stres kerja merupakan kondisi yang tidak menyenangkan yang dialami pegawai saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, sehingga dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas [6]. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam konteks pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Jika tingkat stres terlalu tinggi, hal ini dapat mengurangi kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungannya. Apabila stres kerja tidak ditangani dengan tepat, dampaknya dapat berupa tekanan psikologis, kecemasan, hilangnya motivasi, hingga frustrasi, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja pegawai [7].

Hamizar [8] menyebutkan bahwa beban kerja adalah serangkaian aktivitas yang memerlukan upaya mental maupun fisik untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Menurut Apriana et al. [9], beban kerja dapat mencakup beban fisik maupun mental, yang keduanya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena ketidakmampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara kapasitas dan kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Berdasarkan wawancara oleh peneliti kepada bagian kepegawaian diketahui terdapat beberapa variabel yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai salah satunya stress kerja. Pegawai merasa tuntutan dari atasan langsung untuk memberikan hasil yang optimal pada kerjaan berdampak pada stress yang dirasakan pegawai. Pegawai sering merasa kesulitan ketika kepala bagian memiliki ekspektasi yang tinggi kepada pegawai tersebut yang menyebabkan pegawai tersebut merasa tertekan khawatir hasil kerjanya tidak sesuai dengan

ekspetasi atasannya. Lebih lanjut pegawai merasa banyaknya perubahan kebijakan dan perubahan anggaran sangat membuat pegawai merasa tertekan dikarenakan hal tersebut membuat adanya ketidakpastian dalam pekerjaan pegawai sehingga sering membingungkan pegawai. Lebih lanjut fakta permasalahan stress kerja lainnya yaitu pegawai sering merasa keadaan sosial di lingkungan kerja kurang baik, banyak pegawai sering berkumpul membentuk kelompok-kelompok sosial sehingga pegawai yang tidak tergabung dengan kelompok sosial tersebut merasa tertekan karena tidak memiliki rekan kerja sehingga dirinya merasa sendirian dan tidak percaya diri.

Lebih lanjut, peneliti juga melakukan wawancara kepada bagian kepegawaian mengenai faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu tingkat beban kerja. Volume beban kerja yang dikerjakan pegawai suka berubah-ubah. Kuantitas pekerjaan suka meningkat secara tiba-tiba terutama saat menjelang batas waktu tertentu seperti saat ada perubahan kebijakan dari pemerintahan pusat. Lebih lanjut permasalahan beban kerja yang terdapat di instansi yaitu terdapat beban kerja yang tidak merata. Seringkali pada periode sibuk, seperti saat ada audit, proyek besar atau rancangan anggaran membuat pegawai memiliki beban kerja yang membutuhkan waktu lembur atau tambahan jam kerja saat akhir pekan. Lalu pada instansi, dalam proses pengambilan keputusan seringkali memerlukan banyak lapisan persetujuan mulai dari kepala sub bagian, kepala bagian, dan terakhir kepada kepala kantor yang tentu saja memerlukan waktu yang lebih banyak untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan, hal tersebut menghambat proses bekerja pegawai ketika memerlukan keputusan yang cepat dalam pekerjaan.

Untuk informasi yang lebih mendalam, peneliti melanjutkan pra riset kepada 35 pegawai dengan memfokuskan pada masing-masing variabel, yaitu stress kerja dan beban kerja. Berdasarkan hasil pra riset yang peneliti lakukan, pada variabel stress kerja menunjukkan pegawai mengalami tekanan atau stress dalam melakukan pekerjaannya. Dilihat dari presentase tingginya pegawai yang merasa peraturan yang terdapat di instansi membuat pegawai merasa tertekan, permasalahan ini berkaitan dengan aspek faktor lingkungan. Beberapa pegawai merasa tidak mendapat dukungan dari atasannya maupun rekan kerjanya sehingga menyebabkan pegawai merasa tertekan atau stress dalam bekerja, permasalahan ini sesuai dengan aspek faktor organisasi. Dalam melakukan pekerjaannya, seringkali beberapa pegawai merasa melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan hati nurani pegawai tersebut, permasalahan ini sesuai dengan aspek faktor individu.

Berdasarkan hasil pra riset yang peneliti lakukan, pada variabel beban kerja menunjukkan pegawai memiliki beban kerja yang tinggi di organisasi. Dilihat dari presentase tingginya pegawai yang sering mendapat tugas yang bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat, permasalahan ini sesuai dengan aspek waktu lembur. Beberapa pegawai juga merasa terbebani terkait harapan atau target atasannya di organisasi, permasalahan ini sesuai dengan aspek ketidakaturan sistem. Dalam melakukan pekerjaannya, seringkali pekerjaan yang diberikan kepada pegawai melebihi porsi yang sebenarnya, sehingga membuat pegawai harus bekerja lembur. Permasalahan ini sesuai dengan aspek terlalu banyak tugas.

Beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kinerja pegawai, karena keduanya merupakan indikator penting dalam menentukan upaya untuk mencapai kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja

pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengelola tingkat stres serta beban kerja pegawai [10].

Hubungan ini didukung oleh hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Polakitang et al. [11] menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Esta Jaya Group. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja, di mana stres kerja menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja pegawai di perusahaan. Tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat memicu stres kerja pada pegawai, yang berpotensi menurunkan kinerja mereka.

Selain itu, penelitian oleh Putra [12] mengungkapkan bahwa beban kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan potensi kinerja pegawai, sedangkan penurunan beban kerja dapat meningkatkan potensi kinerja mereka. Hal ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih baik.

## 2. METODE

### 2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut Etna Widodo Muchtar, metode deskriptif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memperjelas fenomena sosial dengan menganalisis berbagai variabel yang saling berhubungan [13]. Dalam konteks ini, metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif melibatkan pengumpulan data berbasis angka yang kemudian diolah menggunakan rumus statistik. Data ini berasal dari variabel yang telah dioperasionalkan dan diukur dengan skala tertentu [14]. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk memastikan penelitian dilakukan secara terstruktur, teliti, dan sistematis, sehingga hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan dengan jelas melalui analisis statistik.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder untuk variabel kinerja pegawai (Y) dan data primer untuk variabel beban kerja (X1) serta stres kerja (X2). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, baik secara langsung maupun melalui Google Form. Data yang terkumpul diolah menggunakan perangkat lunak **Statistical Product and Services Solution (SPSS)** versi 25. Penelitian ini juga mencakup uji hipotesis untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

### 2.2 Populasi dan Sampel

#### 2.2.1 Populasi

Populasi adalah objek penelitian secara keseluruhan yang dapat menjadi sumber data dalam penelitian [15]. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai honorer di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok. Peneliti memilih pegawai honorer untuk menjadi objek penelitian dikarenakan belum ada penelitian mengenai pegawai honorer di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 orang.

### 2.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian yang kemudian hasilnya akan dianggap mewakili keseluruhan gejala yang telah diteliti atau diamati [16]. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yang berarti pengambilan sampel tidak dapat dilakukan secara *random*. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus *Solvin* dengan taraf tingkat kesalahan sebesar 5%. Berikut perhitungannya :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2}$$
$$n = \frac{217}{1,325}$$
$$n = 98$$

### 2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey berupa kuesioner untuk data primer variabel X yaitu stress kerja dan beban kerja. Sedangkan data sekunder variabel Y dalam penelitian ini yang diperoleh dari perusahaan yaitu data mengenai kinerja pegawai. Selain itu, peneliti juga memanfaatkan buku dan jurnal penelitian sebelumnya sebagai referensi tambahan untuk mendukung data yang telah terkumpul. Data sekunder pada penelitian ini merupakan pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan berdasarkan konsep perbandingan termasuk penelitian teoritis yang berkaitan dengan variabel dan objek dalam penelitian, yaitu kinerja pegawai.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Instrumen

#### 3.1.1 Uji Validitas

Metode yang digunakan dalam pengujian validitas adalah Metode Korelasi Pearson (Product Moment Pearson) dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Adapun kriteria dalam uji validitas penelitian ini jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (dengan signifikansi 0,05) maka dapat dinyatakan instrumen valid. Dengan jumlah sampel sebanyak 99 orang dan taraf signifikansi sebesar 5%, nilai  $r$  tabel yang digunakan adalah 0.1986. Oleh karena itu, jika  $r$  hitung yang diperoleh lebih besar dari 0.1986, maka instrumen pernyataan kuesioner tersebut dapat dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan data yang tercantum dalam data dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengevaluasi stress kerja dan beban kerja telah terbukti valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam pengukuran tersebut secara tepat mencerminkan faktor-faktor yang dimaksud dan dapat diandalkan untuk menggambarkan tingkat stres dan beban kerja yang dialami oleh pegawai.

### 3.1.2 Uji Reabilitas

Untuk memastikan kuesioner tersebut reliabel, akan dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan software SPSS versi 26. Instrumen yang digunakan untuk variabel tersebut dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Stress Kerja	0.619	9	Reliabel
Beban Kerja	0.639	12	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner tersebut dapat dianggap reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur stres kerja dan beban kerja telah terbukti memiliki reliabilitas yang memadai, yang memastikan bahwa data yang diperoleh dari responden dapat dipercaya dan digunakan untuk menarik kesimpulan yang akurat.

## 3.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menjelaskan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden terkait variabel yang diuji, yaitu beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penilaian diberikan dengan skor 1 untuk sangat tidak setuju (STS), 2 untuk tidak setuju (TS), 3 untuk setuju (S), dan 4 untuk sangat setuju (SS).

### 3.2.1 Analisis Deskriptif Stress Kerja

Variabel stress kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Variabel ini diukur menggunakan 9 pertanyaan, yang masing-masing diberi nomor 1 hingga 9. Berikut adalah hasil jawaban yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang telah disebarakan sebelumnya.

Pada dimensi faktor organisasi, responden yang menjawab setuju (s) dan sangat setuju (ss) sebesar 61,6%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria, maka termasuk dalam kategori "tinggi" (51-75%) yang juga didukung dengan dua pernyataan yaitu pernyataan (Menurut saya ketidakjelasan peran atau *double job desk* dapat menyebabkan saya merasa stres atau tertekan) dengan persentase sebesar 63,3% dan pernyataan (Saya merasa dengan tidak adanya dukungan dari sesama karyawan atau atasan di tempat saya bekerja menyebabkan saya merasa stres atau tertekan) dengan persentase sebesar 61,2%.

Pada dimensi faktor lingkungan, responden yang menjawab setuju (s) dan sangat setuju (ss) sebesar 53,1%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria, maka termasuk dalam kategori "tinggi" (51-75%). Hal ini didukung dengan dua pernyataan yaitu pernyataan (Saya merasa effort yang saya berikan untuk perusahaan tidak sesuai dengan upah yang saya dapatkan dari perusahaan) dengan persentase sebesar 54,1% dan pernyataan (Fasilitas yang dimiliki organisasi kurang memadai sehingga mengganggu proses saya bekerja) dengan persentase sebesar 56,1%.



Pada dimensi faktor individu, responden yang menjawab setuju (s) dan sangat setuju (ss) sebesar 52,4%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria, maka termasuk dalam kategori “tinggi” (51-75%). Hal ini didukung dengan dua pernyataan yaitu pernyataan (Saya sering menemui kesulitan pada saat bekerja dikarenakan masalah ekonomi) dengan persentase sebesar 54,1% dan pernyataan (Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani) dengan persentase sebesar 55,1%.

Berdasarkan analisis per dimensi secara keseluruhan pada variabel stres kerja, rata-rata persentase jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) mencapai 55,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok tergolong dalam kategori "tinggi". Hal ini didukung oleh tingginya persentase jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada dimensi faktor organisasi sebesar 61,6%, dimensi faktor lingkungan sebesar 53,1%, dan dimensi faktor individu sebesar 52,4%.

### 3.2.2 Analisis Deskriptif Beban Kerja

Variabel beban kerja terdiri dari empat dimensi, yaitu: ketidakteraturan *system*, tidak menyukai waktu lembur, percepatan pekerjaan, dan terlalu banyak tugas. Variabel ini diukur menggunakan 12 pertanyaan, yang masing-masing diberi nomor 10 hingga 21. Pada dimensi waktu lembur, responden yang menjawab setuju (s) dan sangat setuju (ss) sebesar 57,5%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria, maka termasuk dalam kategori “tinggi” (51-75%). Hal ini didukung dengan dua pernyataan yaitu pernyataan (Tugas yang diberikan terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat) dengan persentase sebesar 58,1% dan pernyataan (Saya merasa susah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena rasio jumlah karyawan dan pekerjaan tidak berimbang) dengan persentase sebesar 59,2%.

Pada dimensi terlalu banyak tugas, responden yang menjawab setuju (s) dan sangat setuju (ss) sebesar 57,1%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria, maka termasuk dalam kategori “tinggi” (51-75%). Hal ini didukung dengan dua pernyataan yaitu pernyataan (Saya merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan) dengan persentase sebesar 57,1% dan pernyataan (Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai melebihi porsi yang sebenarnya, sehingga membuat pegawai harus bekerja lembur) dengan persentase sebesar 57,1%.

Pada dimensi ketidakteraturan *system*, responden yang menjawab setuju (s) dan sangat setuju (ss) sebesar 53,7%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria, maka termasuk dalam kategori “tinggi” (51-75%). Hal ini didukung dengan dua pernyataan yaitu pernyataan (Saya sering diminta oleh atasan saya untuk mengerjakan pekerjaan diluar jobdesc saya) dengan persentase sebesar 58,2% dan pernyataan (Saya merasa terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi harapan pimpinan) dengan persentase sebesar 55,1%.

Pada dimensi percepatan pekerjaan, responden yang menjawab setuju (s) dan sangat setuju (ss) sebesar 53,0%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria, maka termasuk dalam kategori “tinggi” (51-75%). Hal ini didukung dengan dua pernyataan yaitu pernyataan (Saya merasa terbebani dengan beragamnya pekerjaan yang harus saya selesaikan) dengan persentase sebesar 59,2% dan pernyataan (Saya merasa kesulitan untuk mengambil keputusan yang tepat) dengan persentase sebesar 53,0%.

Berdasarkan analisis per dimensi secara keseluruhan pada variabel beban kerja, rata-rata persentase jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) mencapai 55,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok termasuk dalam kategori "tinggi". Hal ini diperkuat oleh tingginya persentase jawaban setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada dimensi waktu lembur sebesar 57,5%, dimensi jumlah tugas yang terlalu banyak sebesar 57,1%, dimensi ketidakteraturan sistem sebesar 53,7%, dan dimensi percepatan pekerjaan sebesar 53,0%.

### **3.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah distribusi data pada variabel-variabel penelitian, seperti stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen, mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, analisis normalitas menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Data dianggap berdistribusi normal jika nilai residual menunjukkan probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hasil uji normalitas pada tabel menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,071. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,071 > 0,05$ , yang berarti data dalam penelitian ini dianggap berdistribusi normal.

#### **3.3.2 Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk menguji secara signifikan hubungan linear antara dua variabel. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

Hasil yang ditampilkan pada tabel menunjukkan hasil pengujian linearitas antara variabel stres kerja dan kinerja pegawai. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara stres kerja dan kinerja pegawai. Artinya, terdapat hubungan yang sebanding antara tingkat stres yang dialami oleh pegawai dengan kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, hasil tabel juga menunjukkan hasil pengujian linearitas antara variabel beban kerja dan kinerja pegawai. Nilai signifikansi yang diperoleh juga sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa antara beban kerja dan kinerja pegawai terdapat hubungan linier. Ini berarti ada hubungan yang proporsional antara tingkat beban kerja yang dimiliki oleh pegawai dan kinerja yang dihasilkan.

#### **3.3.3 Uji Multikolinearitas**

Untuk mendeteksi multikolinearitas, dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Multikolinearitas terdeteksi jika nilai VIF lebih dari 10 atau nilai tolerance kurang dari 0,10. Sebaliknya, jika nilai tolerance lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel stres kerja dan beban kerja adalah 0,116, dengan nilai VIF sebesar 8,657. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara

kedua variabel bebas dalam penelitian ini, dan model regresi yang digunakan dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan linear yang kuat atau berlebihan antara variabel stres kerja dan beban kerja, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid dan layak untuk penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN

1. Gambaran tentang stres kerja, beban kerja dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan yaitu:
  - a) Stress kerja pada pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok tergolong pada kategori tinggi. Hal ini didukung dengan tingginya stress kerja yang disebabkan oleh faktor lingkungan yang diukur dengan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi. Kemudian didukung oleh faktor organisasi yang diukur dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antarpribadi. Kemudian didukung oleh faktor individu yang diukur dengan masalah keluarga, masalah ekonomi, dan masalah kepribadian.
  - b) Beban kerja pada pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok tergolong pada kategori tinggi. Hal ini didukung dengan tingginya beban kerja yang disebabkan oleh ketidakteraturan sistem yang diukur dengan peran tidak jelas, perbedaan kebijakan, dan tuntutan perusahaan. Kemudian didukung oleh tidak menyukai waktu lembur yang diukur dengan pekerjaan tambahan, waktu penyelesaian tugas, dan bingung dalam bekerja. Kemudian didukung oleh percepatan pekerjaan yang diukur dengan perubahan pekerjaan, kurangnya skil pegawai, dan konflik antar pegawai. Kemudian didukung oleh terlalu banyak tugas yang diukur dengan target pekerjaan, proses bekerja, dan banyaknya pekerjaan.
  - c) Kinerja pegawai honorer pada Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok tergolong baik mencapai 74%. Hal tersebut membuktikan bahwa mayoritas pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok menunjukkan hasil kerja yang baik, efektif, dan memenuhi atau bahkan melampaui standar yang diharapkan dalam tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Pegawai yang memiliki kinerja bagus tidak hanya sekadar memenuhi kewajiban, tetapi juga berusaha meningkatkan kualitas dan mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya.
2. Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin rendah stress kerja yang dialami pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai di instansi tersebut. Sebaliknya, jika stress kerja yang dialami pegawai tinggi, kinerja pegawai cenderung lebih rendah dan menurun.
3. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin sesuai atau rendah beban kerja yang diberikan oleh instansi, semakin tinggi kinerja karyawan di instansi tersebut; sebaliknya, jika beban kerja tidak sesuai atau terlalu berat, kinerja karyawan, cenderung lebih rendah dan menurun.
4. Stress kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok. Hal ini membuktikan bahwa ketika stres kerja dan beban kerja meningkat, kinerja pegawai juga meningkat. Stres kerja dan beban kerja bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Ketika tingkat stres dan beban kerja meningkat, hal ini mendorong

pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus, yang menghasilkan peningkatan kinerja.

## REFERENSI

- [1] Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Alini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- [2] Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*.
- [3] Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 49.
- [4] Cholishoh, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indoexim Internasional). *Ekonomi dan Bisnis Islam*, 26-28.
- [5] Utari, P. P., & Amalia, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pjlp Unit Pengelola Rumah Susun IV. *Jurnal Pijar*, 842-856
- [6] Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 191-202.
- [7] Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*.
- [8] Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Amal: Journal of Islamic Economic And Business (JIEB)*.
- [9] Apriana, I. W., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* .
- [10] Putri, G. A., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*.
- [11] Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA*.
- [12] Putra, Z. A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- [13] Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Smapel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar : Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 15-31.
- [14] Thabroni, G. (2022, Mei 10). Metode Penelitian Kuantitatif: Pengertian, Karakteristik & Jenis. *serupa.id*.
- [15] Ariyani, R. (2022, Agustus 17). Pengertian Populasi dan Sampel Menurut Para Ahli. *rikaariyani.com*.
- [16] Wulandari, N. K., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. (2021). Pengaruh Stres, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali. *Values*.