

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAMBI

Putri Agustiani, Fitri Chairunnisa, Fitri Widiastuti
Universitas Jambi

Correspondence		
Email: putriagustiani128@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 9 September 2026	Accepted: 18 September 2026	Published: 19 September 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gambaran beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai, serta menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif kausal dengan teknik total sampling pada seluruh populasi ASN BKD Provinsi Jambi sebanyak 94 orang responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner Google Form dan dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.1.1.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran beban kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi, sedangkan stres kerja berada pada kategori sedang cenderung rendah. Selain itu, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta stres kerja terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada BKD Provinsi Jambi.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the description of workload, job stress, and employee performance, as well as to test the direct and indirect effects of workload on employee performance through job stress as a mediating variable among Civil Servants (ASN) at the Regional Civil Service Agency (BKD) of Jambi Province. The research method applied is descriptive quantitative with a causal approach using a total sampling technique on the entire population of 94 ASN employees at BKD Jambi Province. Data were collected via Google Form questionnaires and analyzed using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software version 4.1.1.8. The results show that the description of employee workload and performance is in the high category, while job stress is in the moderate-to-low category. Furthermore, workload has a positive and significant effect on job stress, workload significantly affects employee performance, job stress significantly affects employee performance, and job stress is proven to significantly mediate the indirect relationship between workload and employee performance among ASN employees at BKD Jambi Province.

Keywords: Workload, Job Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk organisasi sektor publik yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu indikator penting karena tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian tugas, tetapi juga dengan kualitas dan efektivitas pelayanan publik. Kinerja pegawai yang optimal diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi serta mewujudkan pelayanan publik yang efektif dan efisien (Fauziayah & Suci, 2024). Sebaliknya, kinerja ASN yang belum optimal dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat (Nugraha et al., 2020).

Permasalahan kinerja tersebut juga relevan dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian di daerah. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi memiliki peran strategis dalam pengelolaan administrasi ASN, pengembangan kompetensi dan karier, mutasi dan promosi, serta evaluasi kinerja pegawai. Dengan cakupan tugas yang berkaitan dengan pelayanan seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi, pegawai BKD menghadapi tuntutan pekerjaan yang relatif kompleks dan membutuhkan ketelitian, kecepatan, serta ketepatan waktu. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aspek penting dalam mempertahankan kinerja organisasi (Renstra BKD, 2021).

Fenomena kinerja pegawai di BKD Provinsi Jambi terlihat dari adanya ketidaksesuaian antara sejumlah target dan realisasi kinerja. Data kinerja tahun 2025 menunjukkan bahwa persentase pelayanan administrasi kepegawaian pada kegiatan pengembangan kompetensi ASN mencapai 75,06%, sedangkan target yang ditetapkan sebesar 90%. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan antara target yang direncanakan dan realisasi pelaksanaan kegiatan. Di sisi lain, pada kegiatan penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, capaian mencapai 109,96% dari target 95%, yang menunjukkan bahwa capaian kinerja tidak seragam pada seluruh kegiatan. Variasi tersebut menunjukkan pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menjelaskan perbedaan kinerja pegawai di lingkungan BKD Provinsi Jambi.

Salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja mencerminkan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu dengan mempertimbangkan waktu, kemampuan, dan sumber daya yang tersedia. Beban kerja yang tidak seimbang dapat meningkatkan tuntutan fisik maupun mental pegawai dan pada kondisi tertentu dapat menyebabkan kelelahan serta menurunkan efektivitas kerja (Wisang et al., 2024). Dalam pekerjaan administrasi kepegawaian, beban kerja dapat muncul dalam bentuk volume dokumen yang harus diselesaikan, tuntutan waktu, kebutuhan konsentrasi dalam melakukan verifikasi dan validasi data, serta tanggung jawab terhadap ketepatan pelayanan.

Hasil pra-survei pada 15 pegawai BKD Provinsi Jambi menunjukkan adanya indikasi beban kerja yang cukup tinggi. Sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan banyaknya berkas pelayanan, keterbatasan waktu ketika volume pelayanan meningkat, kebutuhan konsentrasi dalam pemeriksaan dokumen, serta tuntutan penyelesaian pelayanan tepat waktu. Secara keseluruhan, respons terbesar berada pada kategori setuju sebesar 39,2%. Temuan awal tersebut menunjukkan bahwa pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kinerja.

Selain beban kerja, stres kerja merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja dapat muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Tekanan waktu, beban tugas yang tinggi, ketidakjelasan tanggung jawab, keterbatasan dukungan, dan tuntutan pekerjaan yang saling berhadapan merupakan kondisi yang dapat memicu stres kerja (Indrawan et al., 2022). Namun, stres tidak selalu memberikan dampak yang sama. Dalam tingkat tertentu, tekanan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan fokus dan menyelesaikan pekerjaan, sedangkan stres yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, dan berdampak pada kinerja (Wisang et al., 2024).

Pada BKD Provinsi Jambi, hasil pra-survei terhadap 15 pegawai menunjukkan bahwa respons terbesar terhadap indikator stres kerja berada pada kategori tidak setuju sebesar 43,8%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara umum tingkat stres kerja pegawai cenderung sedang hingga rendah, meskipun sebagian pegawai masih merasakan kelelahan, kecemasan, kesulitan mempertahankan fokus, dan tekanan ketika menghadapi peningkatan tuntutan pelayanan. Kondisi ini menarik untuk dikaji karena tingginya beban kerja tidak selalu menghasilkan tingkat stres yang sama pada setiap pegawai. Dengan demikian, hubungan antara

beban kerja dan kinerja perlu dilihat melalui mekanisme psikologis yang mungkin menjelaskan hubungan tersebut.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja belum menghasilkan temuan yang sepenuhnya konsisten. Batubara dan Abadi (2022) menunjukkan bahwa beban kerja, dukungan rekan kerja, dan stres kerja berkaitan dengan kinerja karyawan, dengan stres berperan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja. Fhauzan dan Ali (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja dan *burnout* berkaitan dengan kinerja baik secara langsung maupun melalui stres kerja. Sementara itu, Yo dan Surya (2015) menemukan bahwa peningkatan beban kerja berkaitan dengan peningkatan stres kerja. Temuan-temuan tersebut menunjukkan pentingnya melihat stres kerja bukan hanya sebagai kondisi yang berdiri sendiri, tetapi juga sebagai mekanisme yang dapat menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja.

Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Beberapa penelitian menemukan hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja, sedangkan penelitian lainnya tidak menemukan hubungan yang signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk menguji kembali hubungan antarvariabel pada konteks organisasi yang berbeda, khususnya pada organisasi sektor publik. Penelitian mengenai hubungan beban kerja, stres kerja, dan kinerja pada lingkungan pemerintahan daerah juga masih perlu dikembangkan dengan menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Dalam konteks tersebut, BKD Provinsi Jambi menjadi objek yang relevan karena karakteristik pekerjaannya berkaitan dengan tuntutan administrasi, ketelitian pengelolaan data ASN, volume pelayanan, dan target penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai ASN dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi. Secara khusus, penelitian ini menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai mekanisme hubungan ketiga variabel tersebut sekaligus menjadi masukan bagi pengelolaan beban kerja dan stres kerja dalam rangka meningkatkan kinerja ASN di lingkungan organisasi sektor publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarikan secara daring melalui Google Forms kepada pegawai ASN pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.8. Pendekatan PLS-SEM digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten dalam model penelitian, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri atas seluruh pegawai ASN pada BKD Provinsi Jambi yang berjumlah 94 orang. Populasi tersebut terdiri atas pegawai Sekretariat sebanyak 25 orang, bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Pegawai sebanyak 22 orang, bidang Mutasi dan Promosi sebanyak 17 orang, bidang Pengembangan Aparatur sebanyak 12 orang, serta bidang Kinerja Aparatur dan Penghargaan sebanyak 18 orang. Karena jumlah populasi relatif

terbatas, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh 94 pegawai ditetapkan sebagai responden penelitian.

Teknik Pengumpulan dan Pengukuran Data

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai ASN BKD Provinsi Jambi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi BKD, laporan kinerja, literatur, artikel ilmiah, dan sumber relevan lainnya.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert empat poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Penggunaan empat kategori dilakukan untuk menghilangkan pilihan netral sehingga responden terdorong memberikan sikap yang lebih tegas terhadap setiap pernyataan (Garland, 1991).

Variabel beban kerja (X) diukur melalui tiga dimensi, yaitu beban waktu, beban usaha dan tenaga, serta beban tekanan psikologis. Variabel stres kerja (Z) diukur melalui aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Sementara itu, kinerja pegawai (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas/kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator-indikator tersebut disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan administrasi ASN pada BKD Provinsi Jambi.

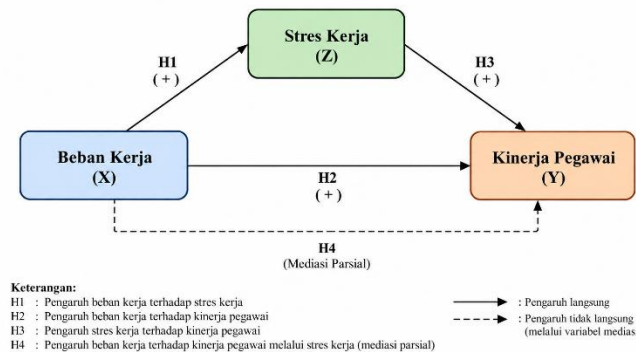
Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap menggunakan PLS-SEM. Tahap pertama adalah evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *outer loading* dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan validitas diskriminan dievaluasi melalui *cross loading* dan perbandingan akar AVE. Reliabilitas konstruk diuji menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\geq 0,70$ sebagai kriteria reliabilitas yang memadai.

Tahap berikutnya adalah evaluasi inner model yang digunakan untuk melihat kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Evaluasi dilakukan antara lain melalui nilai R-square (R^2) pada konstruk endogen. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat *path coefficient*, T-statistics, dan P-values. Pengaruh dinyatakan signifikan apabila $P\text{-value} < 0,05$ atau nilai $T\text{-statistics} > 1,96$ pada tingkat signifikansi 5%. Pengujian juga digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja, serta pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja.

Model Penelitian

Berdasarkan rancangan penelitian, hubungan antarvariabel dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Dengan demikian, metode penelitian ini memungkinkan pengujian apakah stres kerja menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai ASN pada BKD Provinsi Jambi.

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 94 pegawai ASN Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jambi sebagai responden. Kuesioner disebarikan kepada seluruh bidang kerja di lingkungan BKD Provinsi Jambi. Responden terbanyak berasal dari Sekretariat sebanyak 25 orang (26,6%), diikuti bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Pegawai sebanyak 23 orang (24,5%), Kinerja Aparatur dan Penghargaan sebanyak 18 orang (19,1%), Mutasi dan Promosi sebanyak 17 orang (18,1%), serta Pengembangan Aparatur sebanyak 11 orang (11,7%).

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Sekretariat	25	26,6%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Pegawai	23	24,5%
Mutasi dan Promosi	17	18,1%
Pengembangan Aparatur	11	11,7%
Kinerja Aparatur dan Penghargaan	18	19,1%
Total	94	100%

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2026).

Berdasarkan karakteristik demografis, responden terdiri atas 52 laki-laki (55,3%) dan 42 perempuan (44,7%). Berdasarkan usia, kelompok >40 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 49 orang (52,1%). Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan D-IV/S1 sebanyak 67 orang (71,3%). Berdasarkan masa kerja, kelompok dengan masa kerja >20 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 29 orang (30,9%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	52	55,3
	Perempuan	42	44,7
Usia	18–25 tahun	14	14,9
	25–30 tahun	14	14,9
	30–35 tahun	6	6,4
	35–40 tahun	11	11,7
	>40 tahun	49	52,1
Pendidikan	SMA	16	17,0
	D/III	2	2,1
	D-IV/S1	67	71,3
	S2	9	9,6
Masa kerja	<5 tahun	26	27,7
	5–10 tahun	16	17,0
	11–20 tahun	23	24,5
	>20 tahun	29	30,9

Sumber: Data primer, diolah peneliti (2026).

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Beban kerja memperoleh rata-rata 3,22, stres kerja 3,22, sedangkan kinerja pegawai memperoleh rata-rata 3,29.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Beban Kerja (X)	3,22	Tinggi
Stres Kerja (Z)	3,22	Tinggi
Kinerja Pegawai (Y)	3,29	Sangat Tinggi

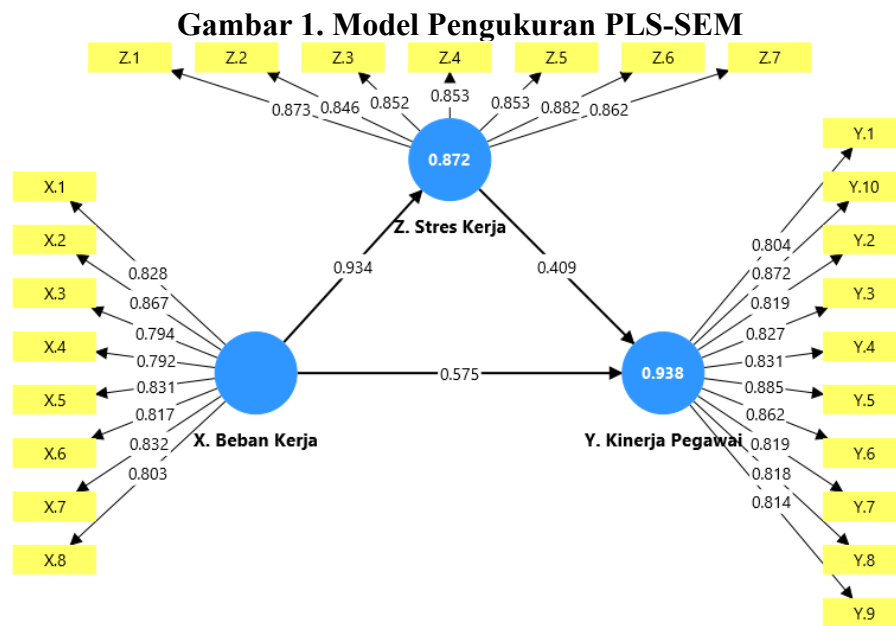
Sumber: Data primer, diolah peneliti (2026).

Pada variabel beban kerja, indikator dengan rata-rata tertinggi adalah tekanan untuk menyelesaikan target pelayanan ASN secara cepat (3,31). Sementara itu, nilai terendah terdapat pada persepsi mengenai keterbatasan waktu kerja ketika volume pelayanan meningkat (3,04). Pada variabel kinerja pegawai, skor tertinggi terdapat pada kemampuan menyelesaikan tugas pelayanan sesuai waktu yang ditentukan (3,47), sedangkan skor terendah terdapat pada kemampuan mengatur waktu kerja secara efektif (3,20).

Pada variabel stres kerja, indikator tertinggi adalah kecenderungan menunda pekerjaan ketika dokumen atau permintaan yang harus diselesaikan terlalu banyak (3,28), sedangkan indikator terendah adalah penurunan kondisi fisik ketika *deadline* pelayanan meningkat (3,14).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian *outer model* dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Model terdiri atas Beban Kerja dengan delapan indikator (X1–X8), Kinerja Pegawai dengan sepuluh indikator (Y1–Y10), dan Stres Kerja dengan tujuh indikator (Z1–Z7).



Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2026).

Seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$. Nilai *outer loading* variabel Beban Kerja berada pada rentang 0,792–0,867, Kinerja Pegawai 0,804–0,885, dan Stres Kerja 0,846–0,882. Dengan demikian, seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 4. Ringkasan Validitas Konvergen

Konstruk	Rentang Outer Loading	AVE	Keterangan
Beban Kerja	0,792–0,867	0,674	Valid
Kinerja Pegawai	0,804–0,885	0,698	Valid
Stres Kerja	0,846–0,882	0,740	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2026).

Nilai AVE seluruh konstruk lebih besar dari 0,50, yaitu 0,674 untuk Beban Kerja, 0,698 untuk Kinerja Pegawai, dan 0,740 untuk Stres Kerja. Hasil tersebut menunjukkan terpenuhinya validitas konvergen konstruk penelitian.

Validitas diskriminan juga terpenuhi karena setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Selanjutnya, pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang memadai.

Tabel 5. Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Beban Kerja	0,981	0,943
Kinerja Pegawai	0,952	0,958
Stres Kerja	0,941	0,952

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2026).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Hasil pengujian menunjukkan nilai R^2 Kinerja Pegawai sebesar 0,938 dan R^2 Stres Kerja sebesar 0,872. Dengan demikian, Beban Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 93,8% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan Beban Kerja mampu menjelaskan 87,2% variasi Stres Kerja. Sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

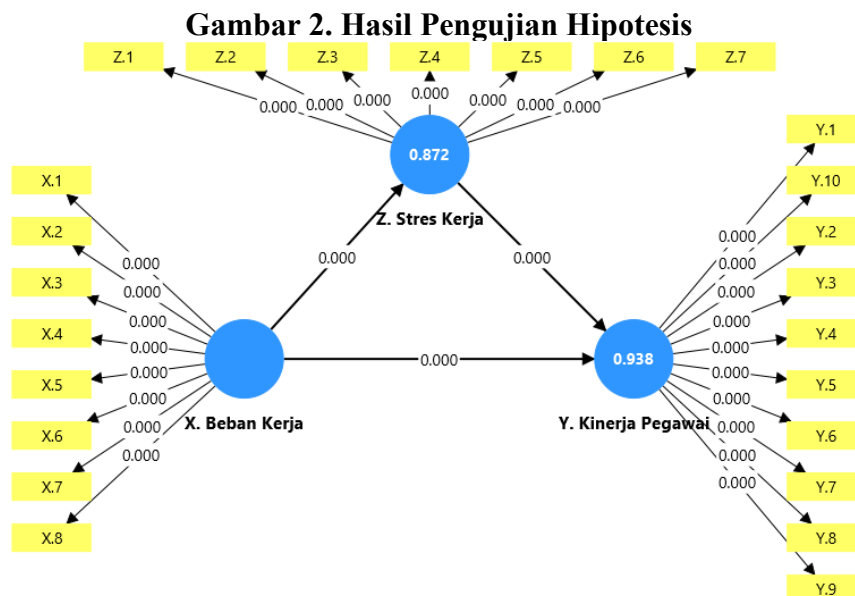
Tabel 6. Nilai R-Square

Konstruk Endogen	R^2	R^2 Adjusted
Stres Kerja (Z)	0,872	0,871
Kinerja Pegawai (Y)	0,938	0,937

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2026).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan tingkat signifikansi 5%. Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* >1,96 dan *p-value* <0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh jalur langsung yang diuji signifikan.



Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2026).

Tabel 7. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Hubungan	β	T-statistic	P-value	Keterangan
Beban Kerja → Kinerja Pegawai	0,575	5,731	0,000	Signifikan
Beban Kerja → Stres Kerja	0,934	47,026	0,000	Signifikan
Stres Kerja → Kinerja Pegawai	0,409	4,106	0,000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2026).

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja dengan koefisien sebesar 0,382, *t-statistic* 4,225, dan *p-value* 0,000.

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan	β	T-statistic	P-value	Keterangan
Beban Kerja $\rightarrow$ Stres Kerja $\rightarrow$ Kinerja Pegawai	0,382	4,225	0,000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2026).

Karena pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai tetap signifikan ($\beta = 0,575$; $p < 0,05$) dan pengaruh tidak langsung melalui Stres Kerja juga signifikan ($\beta = 0,382$; $p < 0,05$), maka Stres Kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja sama-sama memiliki nilai rata-rata 3,22 atau berada pada kategori tinggi, sedangkan Kinerja Pegawai memiliki rata-rata 3,29 atau kategori sangat tinggi. Temuan tersebut memperlihatkan kondisi yang menarik: pegawai BKD Provinsi Jambi menghadapi tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi, tetapi pada saat yang sama tetap menunjukkan tingkat kinerja yang sangat tinggi. Tingginya beban kerja terutama berkaitan dengan tekanan penyelesaian pelayanan ASN secara cepat, kebutuhan konsentrasi dalam pemeriksaan dokumen, serta energi mental yang diperlukan dalam proses input dan validasi data. Kondisi tersebut sesuai dengan karakteristik pekerjaan BKD yang membutuhkan ketelitian sekaligus kemampuan memenuhi target pelayanan.

Temuan deskriptif tersebut juga memperlihatkan bahwa tingginya tuntutan kerja tidak secara otomatis diikuti oleh rendahnya kinerja. Kinerja pegawai justru berada pada kategori sangat tinggi, terutama dalam kemampuan menyelesaikan pelayanan sesuai waktu yang ditentukan. Kondisi ini dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki kapasitas untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan menyesuaikan cara kerja dengan kebutuhan organisasi. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa stres kerja dapat muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dianggap penting sementara kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut terbatas. Dalam kondisi tertentu, tekanan dapat berfungsi sebagai pendorong, tetapi tekanan yang melebihi kemampuan adaptasi dapat memberikan konsekuensi negatif terhadap individu. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pada konteks BKD Provinsi Jambi, tuntutan kerja yang tinggi belum secara deskriptif diikuti oleh penurunan kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dengan koefisien jalur 0,934, t -statistic 47,026, dan p -value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula stres kerja yang muncul.

Hubungan tersebut dapat dipahami dari karakteristik pekerjaan ASN pada BKD Provinsi Jambi. Pegawai menangani berbagai pekerjaan administrasi kepegawaian yang membutuhkan ketepatan, kecepatan, dan kepatuhan terhadap ketentuan. Volume dokumen, tuntutan penyelesaian dalam batas waktu tertentu, serta kebutuhan melakukan verifikasi dan validasi data menciptakan tuntutan kerja yang dapat meningkatkan tekanan psikologis. Temuan ini konsisten dengan penelitian Yo dan Surya (2015) yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berkaitan dengan peningkatan stres kerja. Temuan tersebut juga

sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menempatkan beban kerja sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan tekanan psikologis pegawai.

Hasil penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa pengelolaan beban kerja menjadi bagian penting dalam pengelolaan stres kerja pada organisasi publik. Beban kerja yang tinggi tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas, tetapi juga dengan keterbatasan waktu, usaha mental, dan tekanan untuk mencapai target pelayanan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien 0,575, *t-statistic* 5,731, dan *p-value* 0,000. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, peningkatan beban kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Temuan tersebut perlu dipahami berdasarkan konteks organisasi. Beban kerja yang diukur dalam penelitian ini tidak semata-mata menggambarkan beban yang telah melampaui kapasitas pegawai, tetapi juga mencakup tuntutan penyelesaian tugas, kebutuhan usaha dan tenaga, serta tekanan untuk memenuhi target. Ketika tuntutan tersebut masih dapat dikelola, pekerjaan dapat menjadi stimulus bagi pegawai untuk meningkatkan ketelitian, kedisiplinan, dan kecepatan penyelesaian tugas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Putra dan Mujiati (2017) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan Kurniawan dan Heryanto (2019) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat berkaitan dengan peningkatan produktivitas dan kinerja.

Namun, temuan tersebut tidak berarti bahwa peningkatan beban kerja selalu menghasilkan peningkatan kinerja. Literatur sebelumnya juga menunjukkan hasil yang berbeda, termasuk temuan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja. Perbedaan hasil tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, kapasitas individu, lingkungan organisasi, dan tingkat beban kerja yang diterima. Karena itu, temuan penelitian ini lebih tepat diinterpretasikan sebagai pengaruh positif dalam konteks tingkat dan karakteristik beban kerja yang dihadapi responden penelitian, bukan sebagai hubungan yang berlaku secara universal.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien jalur 0,409, *t-statistic* 4,106, dan *p-value* 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, peningkatan stres kerja berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini perlu dibaca bersama hasil deskriptif. Stres kerja memiliki rata-rata 3,22, sementara kinerja mencapai 3,29. Artinya, tekanan kerja yang dirasakan responden berada pada tingkat tinggi, tetapi kinerja tetap berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi tersebut dapat menunjukkan bahwa sebagian tekanan yang dialami pegawai berfungsi sebagai dorongan untuk meningkatkan perhatian, kedisiplinan, dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Robbins dan Judge (2017) membedakan kondisi tekanan kerja yang dapat menjadi tantangan dengan kondisi tekanan yang telah melampaui kemampuan individu untuk mengatasinya. Dalam kondisi tertentu, tekanan dapat mendorong individu untuk meningkatkan usaha dan fokus, sedangkan tekanan yang berlebihan dapat berdampak sebaliknya. Penjelasan tersebut relevan dengan hasil penelitian ini karena hubungan yang ditemukan bersifat positif, bukan negatif.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Mardikaningsih (2020) dan Lestari dan Afifah (2022) sebagaimana dirujuk dalam naskah penelitian, yang menunjukkan bahwa stres atau

tekanan kerja pada tingkat tertentu dapat berkaitan dengan peningkatan kinerja. Sebaliknya, penelitian terdahulu lainnya menunjukkan bahwa stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa arah hubungan stres dan kinerja dapat bergantung pada tingkat tekanan dan konteks organisasi.

Dengan demikian, temuan penelitian ini tidak sebaiknya dimaknai bahwa semakin tinggi stres selalu semakin baik kinerja. Temuan yang lebih tepat adalah bahwa pada kondisi responden penelitian ini, stres kerja yang terukur berkaitan positif dengan kinerja, kemungkinan karena tekanan tersebut masih berada dalam kondisi yang dapat dikelola oleh pegawai.

Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja. Pengaruh tidak langsung memiliki koefisien 0,382, *t-statistic* 4,225, dan *p-value* 0,000. Dengan demikian, Stres Kerja terbukti menjadi variabel mediasi dalam hubungan Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.

Temuan tersebut menjadi salah satu hasil utama penelitian karena menunjukkan bahwa hubungan Beban Kerja dan Kinerja Pegawai berlangsung melalui lebih dari satu mekanisme. Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dengan koefisien 0,575, tetapi juga memengaruhi kinerja melalui stres kerja dengan koefisien tidak langsung 0,382. Karena kedua jalur tersebut signifikan, stres kerja berperan sebagai mediator parsial.

Secara konseptual, hasil tersebut menunjukkan mekanisme sebagai berikut: peningkatan tuntutan pekerjaan meningkatkan stres kerja; pada kondisi responden penelitian ini, peningkatan stres kerja selanjutnya berkaitan dengan peningkatan kinerja. Dengan demikian, stres kerja bukan hanya konsekuensi dari beban kerja, tetapi juga menjadi salah satu mekanisme yang menghubungkan tuntutan pekerjaan dengan kinerja.

Temuan ini relevan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja. Penelitian Mahfudz (2017), misalnya, menempatkan stres kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan kinerja, sedangkan penelitian Deolla et al. (2021) juga menguji hubungan beban kerja, stres kerja, dan kinerja melalui mekanisme mediasi.

Namun, terdapat perbedaan arah temuan dengan sebagian penelitian terdahulu. Dalam beberapa penelitian, beban kerja yang meningkat melalui stres kerja justru berkaitan dengan penurunan kinerja. Pada penelitian ini, arah pengaruh langsung dan tidak langsung ditemukan positif. Perbedaan tersebut dapat menunjukkan bahwa mekanisme hubungan antara beban kerja, stres, dan kinerja sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan kapasitas pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Dalam konteks BKD Provinsi Jambi, karakteristik responden menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai berusia di atas 40 tahun dan kelompok terbesar memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Kondisi tersebut secara deskriptif memperlihatkan adanya proporsi pegawai dengan pengalaman kerja yang relatif panjang. Namun, karena penelitian ini tidak secara khusus menguji pengalaman kerja sebagai variabel, karakteristik tersebut tidak dapat dinyatakan sebagai penyebab hubungan positif yang ditemukan. Pengalaman kerja lebih tepat ditempatkan sebagai kemungkinan penjelasan yang dapat diuji dalam penelitian berikutnya. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja → Stres Kerja → Kinerja Pegawai merupakan jalur yang signifikan. Temuan ini memperkuat pentingnya melihat pengelolaan beban kerja dan stres kerja secara bersamaan dalam manajemen ASN.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja pegawai BKD Provinsi Jambi berada pada kategori tinggi, sedangkan kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi. Secara inferensial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan kinerja pegawai. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, stres kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak hanya berlangsung secara langsung, tetapi juga melalui mekanisme stres kerja. Namun, arah hubungan positif tersebut perlu dipahami dalam konteks organisasi yang diteliti dan tidak dapat diartikan bahwa peningkatan beban kerja atau stres kerja secara umum selalu meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian mengindikasikan perlunya pengelolaan beban kerja dan stres kerja secara seimbang melalui evaluasi distribusi tugas, komunikasi organisasi, dukungan pimpinan, serta penguatan kemampuan pegawai dalam mengelola prioritas dan waktu kerja. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompetensi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496.
- Deolla, A. L. A., Widodo, S., & Praningrum. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja pada kurir J&T Express Kota Bengkulu. *[Data nama jurnal tidak tersedia pada sumber]*, 4, 485–508.
- Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.290>
- Fauziayah, F. N., & Suci, R. P. (2024). Analisis efek beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi stres kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Probolinggo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 64–70.
- Garland, R. (1991). The mid-point on a rating scale: Is it desirable? , 3–6.
- Indrawan, Y., Claudia, E., & Rifani, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout (Studi pada karyawan PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 10(1), 67–81.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of work discipline and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101. <https://doi.org/10.14738/abr.77.6639>
- Lestari, U. P., & Mardikaningsih, R. (2020). Effect of leadership behavior and work climate on employee performance. *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5–12.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Mardikaningsih, R. (2020). Sebuah penelitian empiris tentang hubungan masa kerja, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 13(1), 43–54.

- Nugraha, A., Aneta, A., & Mozin, S. Y. (2020). Efektivitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pelayanan publik di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. *Jambura Journal of Administration and Public Service*, 46–57.
- Renstra BKD. (2021). *Rencana strategis Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi 2021–2026*. Badan Kepegawaian Daerah.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Wisang, I. V., Transilvanus, V. E., & Mone, M. M. M. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7, 82–88.
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.