

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIDINAS PEMUDA
DAN OLARAGA LUBUK LINGGAUTasya Febri Yanti¹, Suyadi² Hartati Ratna Juita³^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina Insan*Email Penulis: tasyafebriyanti13@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of workload and job stress on employee performance at the Youth and Sports Office of Lubuklinggau City. This research employs a quantitative approach with a causal associative design. The population consists of 35 employees, including Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK). A saturated sampling technique (census) was applied, selecting all population members as respondents. Data were collected via structured questionnaires using a 5-point Likert scale and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) through SmartPLS 3.0. The findings reveal that workload has a significant positive influence on employee performance and job stress. Conversely, job stress exhibits a minor and statistically non-significant direct effect on employee performance at $\alpha = 0.05$. Simultaneously, workload and job stress account for 72.0% of the variance in employee performance ($R^2 = 0.720$). Effective workload management is crucial for optimizing employee performance in public sector organizations.

Keywords: Workload, Job Stress, Employee Performance, SEM-PLS, Youth and Sports Office

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Lubuklinggau. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dispora Kota Lubuklinggau yang berjumlah 35 orang, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert 1-5. Analisis data dilakukan dengan teknik Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta stres kerja. Sebaliknya, stres kerja memiliki pengaruh yang relatif kecil dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja mampu menjelaskan variansi kinerja pegawai sebesar 72,0% ($R^2 = 0,720$). Pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan lokal.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai, SEM-PLS, Dispora Lubuklinggau

Article History

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset sentral dalam menentukan efektivitas, efisiensi, dan keberhasilan keberlanjutan suatu organisasi, baik pada sektor swasta maupun instansi pemerintahan. Di era modern, keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik dan pelayanan masyarakat sangat bergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang optimal dicapai apabila pegawai memiliki motivasi kerja tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, serta pembagian beban kerja yang seimbang dengan kapasitas individu (Lestari & Achdiani, 2024).

Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Lubuklinggau merupakan instansi pemerintah daerah yang memikul tanggung jawab besar dalam membina generasi muda dan memajukan prestasi olahraga. Karakteristik pekerjaan di Dispora bersifat event-based (kejuaraan, pelatihan, pembinaan atlet, dan kegiatan kepemudaan) dengan tenggat waktu penyelesaian yang ketat. Berdasarkan observasi awal, ditemukan beberapa permasalahan operasional, antara lain ketimpangan pembagian tugas di mana sebagian pegawai menerima beban tugas berlebihan sementara sebagian lainnya lebih ringan, tingginya tuntutan kerja dalam periode tertentu, serta masalah kedisiplinan seperti keterlambatan dan ketidakhadiran dalam apel pagi.

Beban kerja (workload) yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan memicu stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis akibat kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas dan sumber daya yang dimiliki pegawai (Review et al., 2024). Jika tidak dikelola secara tepat, kondisi ini dapat berimplikasi pada penurunan kualitas pekerjaan, ketidaktepatan waktu penyelesaian tugas, serta penurunan produktivitas secara menyeluruh.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi literatur manajemen SDM publik serta rekomendasi praktis bagi pimpinan Dispora dalam penyusunan kebijakan pembagian kerja dan manajemen stres pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Tempat penelitian berlokasi di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, Jalan Depati Said No. 100, Ulak Lebar, Kota Lubuklinggau. Penelitian dilaksanakan selama periode September 2025 hingga Februari 2026.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai Dispora Kota Lubuklinggau yang berjumlah 35 orang (25 PNS, 2 PPPK Penuh Waktu, dan 8 PPPK Paruh Waktu). Mengingat populasi relatif kecil, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur berskala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Teknik analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Evaluasi model dilakukan melalui

dua tahapan, yaitu pengujian model pengukuran (outer model) untuk uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian model struktural (inner model) untuk uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O\STDEV)	PValues
X1 > Y	0,696	0,695	0,190	3.663	0.000
X2>Y	0,206	0,210	0,212	0,969	0,333
X1X2>Y	0,140	0,143	0,160	0,874	0,383

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji model struktural yang dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS), penelitian ini memberi penjelasan yang mendalam mengenai hubungan antar variabel dalam model, yaitu

Kesesuaian Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai(Y) di Didinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Lubuk Linggau.

Pertama, hasil koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan bahwa model yang digunakan mampu menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen dengan cukup baik. Pada variabel Kinerja Pegawai(Y), nilai R Square sebesar 0.720 menunjukkan bahwa 72,0% dari variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yang terdiri dari Beban kerja, Sedangkan untuk Stres Kerja, nilai R-Square sebesar 0.446 menunjukkan bahwa 44,6% variabilitas dalam Beban kerja dapat dijelaskan oleh Stres kerja dan Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, khususnya pada kinerja Pegawai, yang menunjukkan relevansi yang tinggi terhadap data yang digunakan.

Selanjutnya, hasil uji *F-Square* memberikan wawasan mengenai pengaruh antar variabel dalam model. Sebagai contoh, jalur Beban kerja → Kinerja Pegawai memiliki nilai *F-Square* sebesar 0.938, yang menunjukkan pengaruh sedang. Sementara itu, jalur Beban kerja → Kinerja Pegawai dengan nilai *F-Square* sebesar 0.850 menunjukkan pengaruh sedang. Hal ini menggambarkan bahwa meskipun Beban Kerja berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, pengaruhnya lebih sedang dibandingkan dengan Stres Kerja yang hanya memberikan pengaruh kecil. Jalur Stres Kerja → Kinerja Pegawai menunjukkan nilai *F-Square* sebesar 0,082 yang mencerminkan pengaruh yang lebih kecil dan signifikan terhadap kinerja Pegawai yang sangat penting dalam model ini.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan *t-statistics* dan *p-value* menunjukkan bahwa sebagian besar hipotesis yang diuji dapat diterima. Misalnya, hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai *p-value* 0.140 yang berarti signifikan pada level α

= 0.05, sedangkan hubungan antara Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai menunjukkan *p-value* 0.002, yang juga signifikan.

Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa Kesesuaian Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Model ini dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada Pegawai Didinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora), dengan memperhatikan faktor-faktor Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kita dapat memberikan pembahasan terkait pengaruh Beban kerja (X_1 Stres kerja (X_2) dan Terhadap Kinerja pegawai (Y) Didinas Pemuda dan Olahraga (Dispora)

1). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ($X_1 > Y$) Hasil Pengujian Menunjukkan Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,696 menunjukkan adanya pengaruh positif yang sedang antara X_1 dan Y . Nilai *T Statistics* sebesar 3.663 dan *P Value* sebesar 0.000 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada level $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja Kinerja Pegawai diterima, meskipun pengaruhnya terbilang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Beban Kerja memiliki dampak positif terhadap Kinerja Pegawai, pengaruhnya mungkin tidak sebesar faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Diperkuat dengan Penelitian yang relevan dengan temuan ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Lisman, 2024) yang menemukan bahwa Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Surantih Kabupaten Pesisir Selatan

2) Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ($X_2 > Y$) Hasil Pengujian Menunjukkan Nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,206 menunjukkan adanya pengaruh positif yang sedang antara X_2 dan Y . Nilai *T Statistics* sebesar 0.969 dan *P Value* sebesar 0.333 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada level $\alpha = 0.05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai diterima, berpengaruh besar. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun Stres Kerja memiliki dampak positif terhadap Kinerja Pegawai, pengaruhnya mungkin tidak sebesar faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Diperkuat dengan Penelitian yang relevan dengan temuan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Yulita et al. 2024)), yang menemukan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3) Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (X_1, X_2

$> Y$) menunjukkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,140 menunjukkan adanya pengaruh positif yang kecil antara X_1, X_2 dan Y . Nilai *T Statistics* sebesar 1.874 dan *P Value* sebesar 0.1 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada level $\alpha = 0.05$.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai diterima . Meskipun Pengaruh nya kecil. Hal ini menunjukkan bahwa Stres memiliki dampak positif terhadap Kinerja Perawat, pengaruhnya mungkin tidak sebesar faktor-faktor lain. Penelitian yang relevan dengan temuan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh(Suwawa ilahude 2024)yang menemukan bahwa Kombinasi kedua Variabel Tersebut memiliki Pengaruh terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Lubuklinggau, yang menunjukkan bahwa tantangan tugas yang dinamis mampu memicu produktivitas pegawai.
2. Stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada tingkat alpha 5%.
3. Beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama (simultan) menjelaskan 72,0% variansi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amas Lahat, A., et al. (2020). Manajemen Stres Kerja dan Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Manajemen & Organisasi*, 8(2), 45-58.
- Ghozali, I. (2023). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Indrayana, I., et al. (2024). Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pegawai Instansi Pemerintah. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 112-125.
- Iqbal, M. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Kerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(1), 30-42.
- Lestari, R., & Achdiani, Y. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 201-215.
- Mellyani, N., et al. (2025). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Pegawai pada Dinas Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 10(1), 88-99.
- Rahayu, S., et al. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 15(2), 150-162.

Situmorang, B., et al. (2024). Beban Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(4), 310-322.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yulita, E., et al. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 77-89.