

PROPOSAL_DEA_NATALIA_2011 102431276_P.REVISI *by ->_<*

Submission date: 22-Jun-2024 03:34PM (UTC+0900)

Submission ID: 2389795755

File name: PROPOSAL_DEA_NATALIA_2011102431276_P.REVISI_1_-1.docx (252.96K)

Word count: 5587

Character count: 34944

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai yang efektif maupun efisien merupakan aset perusahaan atau organisasi yang paling berharga dalam hal sumber daya manusia (SDM). Dampak beban kerja maupun stres terhadap produktivitas pekerja ialah aspek yang dapat ditingkatkan. Dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting. Tergantung pada kebutuhan dan kemampuan lembaga, individu yang berbeda bertanggung jawab atas aspek berbeda dalam mencapai tujuan organisasi. Pekerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka secara produktif dan efektif. Dalam dunia bisnis saat ini, SDM yang kuat merupakan hal yang krusial. Apabila sumber daya manusia dapat berjalan maksimal dan seefektif mungkin maka perusahaan dapat mencapai sasaran dengan optimal. Secara keseluruhan keberhasilan suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja Pegawai (Hikmah *et al.*, 2021).

Dengan ini Menurut para ahli (sudaryo, 2019) Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kemahiran dan keahliannya, sumber daya yang dimilikinya, standar kualitas, gaya manajemen, dan tingkat motivasinya. Untuk mengurangi stres dan tekanan terkait pekerjaan, organisasi, seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Samarinda, harus mempertimbangkan keterampilan dan kompetensi anggotanya saat memberikan tugas. Dengan pembagian tugas berdasarkan kemampuan individu anggota, mereka dapat melaksanakan kegiatan dengan lebih efisien dan efektif. Pelatihan dan pengembangan keterampilan sangat penting dalam membekali anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU) dengan kemampuan untuk secara efektif menangani permasalahan yang semakin rumit.

Kinerja pegawai menurut (Wijaya & Fauji, 2021), adalah hasil dan prestasi kerja serta tindakan pegawai untuk penyelesaian tugas maupun kewajiban yang ada. Kinerja merupakan hasil usaha dan usaha profesional seseorang dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat digambarkan sebagai pencapaian yang diperoleh individu ketika memenuhi aktivitas dan kewajiban yang ditugaskan kepada mereka dalam jangka waktu tertentu (Mahmudova & Kovacs, 2018). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari melakukan tugas fisik di tempat kerja dan menerapkan keahlian seseorang di lapangan. (Kasmir, 2018), kinerja mengacu pada hasil dan perilaku kerja yang dapat dicapai seseorang ketika mereka memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja berfungsi sebagai ukuran kemampuan individu dalam memenuhi kewajiban dan melaksanakan wewenang terkait dengan tugas yang diberikan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai ukuran kemampuan seseorang untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaan atau profesi tertentu yang digelutinya.

Keberhasilan proyek dipengaruhi oleh berbagai aspek (Wahyudi *et al.*, 2019), Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, mematuhi kewajiban yang diberikan (Waris, 2015). Penelitian memperlihatkan ciri-ciri individu memberikan dampak besar pada kinerja pekerjaan, yang memperlihatkan atribut individu yang unggul keterkaitan tingkat kinerja karyawan yang lebih baik. Selain sifat pribadi, beban kerja maupun stres kerja merupakan elemen tambahan berdampak peningkatan kinerja karyawan. Beban kerja mengacu pada kuantitas tugas atau volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana disyaratkan oleh atasannya (Nasution & Emi 2018) Fenomena yang berhubungan dengan beban kerja mencakup kesenjangan atau kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal ini menghambat kinerja karyawan yang terlibat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena yang saya dapat berita yang dibuat oleh bawaslu.go.id menyatakan bahwa beban kerja penyelenggara tinggi hal ini dapat menyebabkan permasalahan karena setiap pekerja melaksanakan sasaran kerja Pegawai yang akan dievaluasi oleh atasan dan pemerintah pusat. Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) memiliki kinerja yang tinggi dengan KPU membutuhkan lebih banyak jam kerja guna penyelesaian tugas dari Komisi Pemilihan Umum (KPU) selama musim pemilu. Agar tugas – tugas tersebut dapat diselesaikan tepat waktu, beban kerja pegawai akan terus meningkat karena jam kerja yang lebih banyak dan ketersediaan sumber daya manusia yang lebih besar. Diperlukan untuk kinerja yang luar biasa dari petugas itu tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai mengalami stres kerja dengan bertambahnya jumlah jam kerja dan tugas yang menumpuk selama musim pemilu ini akan meningkat.

Selain pelaksanaan tanggung jawab dari KPU juga harus mengumpulkan dan mengolah rekapan data untuk mengeluarkan hasil pemilihan suara. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah beban kerja baik fisik maupun mental. Komisi Pemilihan Umum (KPU) harus lebih memperhatikan beban kerja yang tinggi. Dengan demikian, pemberian tugas yang efektif dapat menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sejauh mana pengaruhnya instansi. Dalam keadaan tertentu Dengan kata lain, pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) akan melaksanakan tanggung jawab dengan maksimal. Hal ini membuka jalan bagi mereka untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja secara maksimal ketika melaksanakan tugasnya. Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) kadang-kadang tidak percaya diri untuk menyelesaikan tugas yang sangat sulit. Setiap individu memiliki tugas unik yang harus diselesaikan dan harus diselesaikan tepat waktu.

Beban kerja ialah tugas untuk Pegawai dengan diselesaikan dengan tepat waktu. Akibatnya, pegawai sering merasakan beban yang berlebihan, yang berdampak pada kinerja mereka. Yang mana Tugas yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan bagi kesehatan pegawai yang buruk membuat tekanan kerja berlebihan. Penelitian dari (Aliefiani *et al.*, 2023) Beban tugas mengacu pada kuantitas dan kompleksitas pekerjaan yang diharapkan dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Waktu, sumber daya yang tersedia, kesulitan pekerjaan, jumlah tugas kerja, dan faktor relevan lainnya, semuanya berkontribusi terhadap beban kerja seseorang. Semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan seseorang, semakin besar beban yang ditimbulkan pada tubuh dan pikirannya. Meskipun beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan efisiensi dan semangat kerja, jadwal yang terlalu menuntut dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan masalah kesehatan bagi pekerja (Pumamasari, 2020).

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komponen yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan ialah beban kerja. Komponen yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan ialah beban kerjanya (Rolos *et al.*, 2018) Hal ini menjelaskan mengapa beban kerja berdampak negatif terhadap produktivitas. Potensi Kinerja Pegawai berbanding terbalik dengan beban kerja.

Stres adalah bagian yang tak terelakkan dalam kehidupan setiap pekerja. Emosi, pikiran, dan kesehatan Pegawai secara keseluruhan mungkin terpukul ketika mereka terus-menerus berada di bawah tekanan emosional dan mental akibat stres kerja. Salah satu definisi stres kerja adalah harus menghadapi tugas atau kewajiban yang berada di luar kemampuan atau kemampuan finansial seseorang. Pekerja cenderung merasa terbebani dengan beban kerja mereka jika mereka memperoleh keterampilan baru tingkat 5 namun diharuskan menggunakan tingkat keterampilan 9 dalam pekerjaan. Stres kerja terdapat indikator yaitu : 1) beban kerja, 2) sikap pemimpin, 3) waktu kerja, 4) konflik maupun 5) komunikasi. Selain itu, menghadapi masalah atau keadaan yang membosankan secara terus-menerus dapat membuat tingkat stres meroket. Ketika respons fisik atau emosional seorang karyawan terhadap tuntutan pekerjaannya tidak selaras dengan keterampilan, sumber daya, dan kebutuhannya, hal ini dikenal sebagai stres kerja, dan ini merupakan penyebab

utama masalah yang ada. Stres kerja tidak selalu berkonteks yang negatif karena ada orang yang melihatnya sebagai tantangan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja (Khalid *et al.*, 2020).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Tidak peduli seberapa menuntut suatu pekerjaan, hal itu mungkin berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memperlihatkan stres di tempat kerja menurunkan produktivitas secara signifikan (Framelita Mariana, 2017). Stres di tempat kerja berdampak negatif terhadap produktivitas, dan sebaliknya; jika tingkat stres meningkat, produktivitas turun.

Mengutip dari hasil penelitian (Hatta, 2021) dengan judul penelitian “pengaruh stres kerja kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo IV Cabang Makassar”. Hasil pengujian hipotesis parsial penelitian memperlihatkan variabel stres kerja signifikan secara statistik ($p < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar $-0,152$. Tidak terdapat dampak menguntungkan dari variabel stres kerja. Terjadi penurunan produktivitas yang kecil namun nyata di kalangan pekerja di PT Pelindo IV Cabang Pelabuhan Baru Makassar. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, berdasarkan temuan uji t (koefisien regresi = $0,561$, $p = 0,045$). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan berdasarkan bukti dan diskusi. Menurut penelitian sebelumnya (Parashakti & Ekhsan, 2022) stres di tempat kerja justru meningkatkan produktivitas.

Studinya memperlihatkan terdapat korelasi positif dan negatif diantara tingkat stres dan beberapa ukuran produktivitas di tempat kerja. Peneliti tertarik melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, penulis merumuskan permasalahan dalam ini yaitu :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan rumusan masalah, tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.
2. Untuk Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat penelitian ialah:

a. Manfaat teoritis

Penelitian bisa menyumbangkan ilmu pengetahuan baru bagi pembacanya dan mengetahui teori dan isi tentang pentingnya pengaruh beban kerja maupun stres kerja terhadap kinerja PNS KPU Kota Samarinda.

b. Manfaat praktis

Pengetahuan yang lebih luas mengenai keterkaitan antara beban, stres maupun kinerja karyawan dapat dihasilkan, yang dapat memberikan kontribusi pada pokok bahasan ilmu manajemen. Selain memberikan masukan bagi praktik dan peraturan pengelolaan, temuan penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk peneliti di masa depan. Kajian ini dapat membantu

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda dalam metode kepengurusan dan strategi pembangunannya.

1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan prediksi awal keterkaitan diantara variabel bebas dan variabel terikat adalah hipotesis awal dari penelitian. Pernyataan terkait beberapa variabel yang ada (sahir, 2022). Dari kerangka pikir yang telah dibuat oleh penulis maka penulis dapat mengambil gambaran hasil yang akan di dapatkan adalah:

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja seorang karyawan terdiri dari serangkaian tugas yang bila dilaksanakan dengan baik, harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas karyawan menurun karena besarnya rasa tanggung jawab yang mereka miliki. Faktor di luar kendali seseorang dapat berupa sulitnya pekerjaan itu sendiri atau waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakannya. Selain itu, suhu dan pencahayaan di tempat kerja merupakan dua faktor yang mungkin mempengaruhi produktivitas pekerja (Kurniawan & Adiputra, 2024). Penelitian sebelumnya oleh Ashar et al., (2021) dan Syihabudhin et al. (2020) memperlihatkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian berbeda yang dilakukan oleh Ashar et al., (2021) menemukan hal sebaliknya, berdampak pada produktivitas di tempat kerja.

H1 : Diduga berpengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

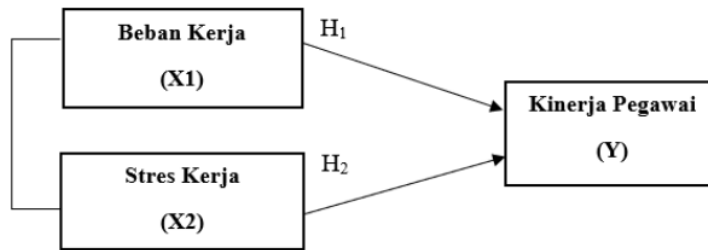
Stres Kerja dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari faktor-faktor yang menyebabkan stres pada pekerjaan, sifat individu, dan stres di luar tempat kerja. Ada banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam pekerjaannya, termasuk banyaknya tugas yang perlu dilakukan, ketidakjelasan seputar peran spesifik mereka, dan, tentu saja, pergulatan internal karyawan tersebut dengan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. (Kurniawan & Adiputra, 2024). Menurut sebuah penelitian (Sumiyati et al., 2021), stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Sebaliknya penelitian lain (Andriyani & Nawawi, 2022) tidak menemukan adanya korelasi antara stres kerja dengan kinerja.

H2 : Diduga berpengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda.

1.6 Kerangka Pikir

Menurut (Syahputri et al., 2023) Teori atau konsep dijadikan dasar penelitian dimasukkan ke kerangka berpikir yang didefinisikan menjadi kerangka pemikiran, ialah dasar untuk penelitian yang dibangun berdasarkan fakta-fakta, observasi, dan studi kepustakaan. Dalam kerangka pemikiran, variabel penelitian sejalan dengan masalah yang diteliti.

Pada penelitian ini variabel bebas ialah Beban Kerja (X_1) maupun Stres Kerja (X_2), variabel terikat ialah Kinerja Pegawai (Y). Hubungan pengaruh dari variabel penelitian yaitu :



Sumber data : peneliti 2024

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir

Dari kerangka diatas, dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi variabel beban kerja (X₁) maupun variabel stres kerja (X₂).

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Di sini kita dapat melihat penulis sedang bekerja di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Samarinda, tempat dimana penulis ber³⁰ksud melakukan penelitian yang mendasari karya ini. Kawasan perkotaan ini terletak di Jalan Ir.H. Juanda No.18, Air Hitam, Kec, Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124.

2.2 Jenis Penelitian

Menurut (Sihotang, 2023) Penelitian kuantitatif dilakukan untuk memastikan bagaimana variabel dalam populasi tertentu berhubungan⁷³tu sama lain. Jenis Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang bertujuan agar diketahuinya **dampak beban kerja dan stres kerja terhadap Kinerja PNS KPU Kota Samarinda.**

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

Item penelitian dan orang dengan karakter yang sama membentuk populasi (Amin *et al.*, 2023) dalam penelitian tertentu. mensyaratkan bahwa individu yang dipekerjakan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) akan mengambil bagian dalam penelitian ini. Subyek penelitian ini adalah tiga puluh orang yang bekerja di KPU Kota Samarinda.

Menurut (Amin *et al.*, 2023) menyatakan bahwa data penelitian berasal dari sampel yang mewakili populasi. Sederhananya, sampel dipandang sebagai representasi dari populasi secara luas. Saat memutuskan metode pengambilan sampel, sensu (Keseluruhan Populasi Sampel) diutamakan. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan tiga puluh PNS dari Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. PNS KPU Kota Samarinda menjadi fokus upaya penulis melakukan sampling jenuh atau sensus untuk memilih populasi sampel (sahir, 2022).

2.4 Sumber Data

Pada pengumpulan sumber data³ berbentuk data primer maupun sekunder :

a. Data Primer

Data primer adalah data didapatkan peneliti macam datanya dikumpulkan secara langsung dari sumber yang pertama ataupun istilah dari tangan pertama. Penelitian ini menghasilkan data primer dalam jenis ini data dikumpulkan penelitian ini adalah berupa kuisisioner yang dibagikan kepada PNS KPU dan teknik wawancara langsung sebagai tambahan informasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder dari peneliti dari sumber penelitian terdahulu, laporan, jurnal artikel, dan sumber yang sudah ada. Data ini akan digunakan sebagai pendukung dalam penelitian perumusan hipotesis, serta pembahasan dan analisis hasil penelitian.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel⁶⁷

Variabel dapat diukur dari definisi operasional yang bermakna, aktivitas spesifik, atau kemampuan untuk diukur dengan operasi yang diperlukan untuk mendefinisikannya (Saryono & Anggraeni, 2024).

Pada tabel berikut ini akan disajikan definisi Operasional variabel di tabel berikut²⁶ :

Tabel 2. 1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja suatu organisasi adalah hasil akhir dari para anggotanya yang melaksanakan tugasnya dengan cara yang konsisten dengan kewajiban moral dan etika serta hukum guna tercapainya tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	(Reza & Rahmizal, 2023)
2.	Beban Kerja (X ₁)	Banyaknya dan sulitnya pekerjaan dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu disebut beban kerja. Faktor-faktor seperti jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, total waktu yang tersedia, dan sumber daya yang dimiliki, semuanya berkontribusi terhadap beban kerja seseorang. Makin banyak pekerjaan seseorang, makin besar beban yang ditimbulkan pada tubuh dan pikirannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kompleksitas tugas 3. Tingkat tanggung jawab 4. Batasan waktu 5. Sumber daya yang tersedia 	(Purnamasari, 2020)
3.	Stres Kerja (X ₂)	Ketika seseorang dihadapkan pada tugas atau pekerjaan yang melebihi kemampuannya ialah pekerjaan (Gunadi, 2022) Pekerja cenderung merasa terbebani dengan beban kerja mereka jika mereka memperoleh keterampilan baru tingkat 5 namun diharuskan menggunakan tingkat keterampilan 9 dalam pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi. 	(Gunadi, 2022)

Sumber data : peneliti (2024)

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Ahmad *et al.*, 2019) Di sisi lain, penelitian lapangan adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengamati orang-orang dan memberikan mereka survei yang mencakup hal-hal seperti indikator atau variabel dan komentar tentang kualitas responden. Faktor-faktor berikut dievaluasi menggunakan skala Likert: 1 (sangat tidak setuju), 2 (cukup tidak setuju), 3 (setuju), dan 4 (sangat setuju). Peneliti dalam penelitian ini melengkapi kuesioner dan wawancara yang diberikan kepada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kota Samarinda. Beban kerja, stres kerja, dan karakteristik lain yang ditemukan dalam penelitian ini semuanya ditanyakan dalam kuesioner ini. faktor kinerja karyawan. Berikut ini adalah kemungkinan tanggapan pada skala Likert empat poin yaitu :

Tabel 2. 2 Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber data : peneliti (2024)

2.7 Teknik Analisis Data

Data dari jawaban kuesioner, persamaan digunakan untuk menganalisisnya sesuai dengan metodologi penelitian yang dipilih. Metodologi yang dipilih untuk menganalisis data adalah :

1. Uji Instrumen yang terdiri dari :

a. Uji validitas

Mengetahui seberapa jauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti kuisisioner, maka dilakukan uji validitas. Uji kebenaran data dilaksanakan melengkapi korelasi *pearson product moment* antara skor tiap indikator variabel secara keseluruhan sesuai dengan (Fadli *et al.*, 2023) :

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, item soal angket valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, item soal angket tidak valid.
3. Jika nilai sig. (2-tailed) $<$ 0,05 *pearson Correlation* positif, item soal angket valid.
4. Jika nilai sig. (2-tailed) $<$ 0,05 *pearson Correlation* negatif, item soal angket tidak valid.
5. Jika nilai sig. (2-tailed) $>$ 0,05, item soal angket tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Fadli *et al.*, 2023) Melakukan uji reliabilitas suatu kuisisioner berarti mengevaluasi keakuratannya sebagai prediktor beberapa variabel lain. Cronbach's Alpha digunakan sebagai indikator statistik ketergantungan data. Suatu variabel bisa diandalkan apabila bernilai $\alpha >$ 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (sahir, 2022) data sampel harus mewakili populasi yang berdistribusi normal, yang menjadi tujuan uji normalitas. *One Kolmogorov-Smirnov* dilakukan untuk memastikan dalam penelitian ini. Berikut adalah parameter evaluasi :

- 1) Jika sig $>$ 0,05, regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika sig. $<$ 0,05, regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas dalam penelitiannya mengatakan indikasi adanya hubungan diantara variabel independen ketika tidak berkolerasi tinggi, dengan kata lain, dimana tidak terdapat multikolinearitas.

Berikut ini adalah parameter untuk evaluasi ini:

- 1) Jika tolerance $<$ 0,1 maupun VIF $>$ 10 terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika tolerance $>$ 0,1 maupun VIF $<$ 10 terjadi multikolinearitas.

3. Regresi Linear Berganda

Menurut (sahir, 2022) Tujuan dari analisis linier berganda adalah guna mengamati besaran dampak variabel bebas pada variabel terikat. pada pengkajian ini, SPSS 16.0 dipakai untuk menganalisis data. Pengkajian ini memakai analisa regresi linier berganda guna mengamati besaran dampak stres & beban kerja pada kinerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Samarinda pada rumusan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

A = Nilai konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel X₁

b2 = Koefisien regresi variabel X₂

X₁ = Stres kerja

X₂ = Beban kerja

e = error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t Parsial

Uji t Parsial memperlihatkan pengaruh variabel independen parsial terhadap variabel dependen (sahir, 2022) . Dasar analisis yang digunakan pada uji t:

- 1) Jika nilai Signifikansi (Sig). < probabilitas 0,05 ada pengaruh variabel bebas(X) terhadap variabel terikat(Y).
- 2) Jika nilai signifikan (Sig). > probabilitas 0,05 tidak ada pengaruh variabel bebas(X) terhadap variabel terikat(Y).
- 3) Jika nilai t hitung > t tabel ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 4) Jika nilai t hitung < t tabel tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

5. Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi merupakan ukuran statistik dari total pengaruh variabel independen dan dependen terhadap hasil suatu penelitian. Dapat dilihat hubungan antara 0 dan 1 pada koefisien determinan r kuadrat yang dimodifikasi. Variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen atau terdapat kecocokan sempurna jika koefisien determinasinya sangat mendekati 1. Namun jika koefisien determinannya nol (0), maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen sama sekali. jalan.. Korelasi antara beban kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) serta kinerja pegawai (Y) dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi (Widayantoro, 2024).

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Dalam penyebaran kuesioner, penelitian ini memperoleh 30 sampel responden sesuai dengan kriteria yang diperlukan peneliti.

3.2 Karakteristik Data

Hasil distribusi survei memungkinkan se-15 orang memperoleh pemahaman umum mengenai demografi responden. Penelitian menguji “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda” dilakukan pada Mei 2024 ini dengan jumlah responden sebanyak 30 orang pegawai. Ciri – ciri yang dimiliki responden antara lain:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data sebaran Jenis Kelamin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki – laki	19	63.3%
2	Perempuan	11	36.7%
	Total	30	100.0%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Dari jumlah 30 responden, data menunjukkan 19 responden (63.3%) merupakan laki-laki, sementara 11 responden (36.7%) merupakan perempuan. Dengan demikian, Dapat disimpulkan bahwa PNS Di KPU Kota Samarinda, mayoritas Pegawainya adalah Laki – laki.

2. Usia

Berdasarkan hasil Distribusi 22 kuensi pada usia Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda, ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Data Persebaran Frekuensi Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	25 – 30	2	6.7%
2	31 – 36	4	13.3%
3	37 - 48	24	80.0%
	Total	30	100.0%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Dari Data dari tabel 3.2 menunjukkan data yang diperoleh 30 responden mayoritas rentang usia 25 – 30 tahun, yang berjumlah 2 responden (6.7%), Sedangkan yang berusia 31-36 tahun mencapai 4 responden (13.3%). Sementara itu, jumlah responden yang berusia 35-48 tahun tercatat paling banyak, yaitu 24 responden (80%). Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas PNS Di KPU Kota Samarinda berada dalam rentang usia 37 – 48 tahun memiliki jumlah lebih banyak.

12

3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil Frekuensi tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SMK	6	20.0%
2	Diploma	3	10.0%
3	Sarjana	19	63.3%
4	Magister	2	6.7%
	Total	30	100.0%

72

Sumber : data diolah Peneliti, 2024

Dari data tabel 3.3 diperoleh data 30 responden yang mengikuti penelitian terdapat pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu berjumlah 6 responden (20.0%), tingkat pendidikan D3 yaitu 3 responden (10.0%), tingkat pendidikan S1 respondennya 19 responden (63.3%), dan untuk tingkat pendidikan S2 memiliki 2 responden (6.7%). Dari 19 responden (63.3%) merupakan jenjang pendidikan paling tinggi sarjana Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Mayoritas Pegawai Negeri Sipil Di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda telah menyelesaikan Pendidikan Sarjana.

3.3 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Hasil dari kuesioner yang bertujuan untuk menilai aspek terkait dengan Beban Kerja Dan Stres Kerja, akan dirinci berdasarkan tanggapan para peserta. Langkah selanjutnya adalah menentukan rata-rata hasil. Selanjutnya, penilaian akan dilakukan berdasarkan rentang skala yang telah yaitu :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{nilai rentang tertinggi} - \text{nilai rentang terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

$$\text{Rentang skala} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

Berdasarkan hasil perhitungannya, nilai rerata penelitian ini dapat dipahami yaitu:

43

Tabel 3.4 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

Nilai Rata-Rata	Interpretasi
1 – 1,749	Sangat Rendah
1,75 – 2,499	Rendah
2,50 – 3,249	Tinggi
3,250 – 4,00	Sangat Tinggi

28

Analisis deskripsi faktor Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai memberikan hasil sebagai berikut:

- a. Beban Kerja (X1)

74

Berikut ini adalah kesimpulan yang diambil dari data yang dikumpulkan dari seluruh ⁶responden terhadap variabel Beban Kerja (X1) :

Tabel 3.5 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)

Indikator		SKALA				TOTAL	Rata-Rata
		SS 4	S 3	TS 2	STS 1		
BK.1	Frekuensi	8	6	13	3	30	2.63%
	Bobot	32	18	26	3	79	
BK.2	Frekuensi	8	15	7	0	30	3.03%
	Bobot	32	45	14	0	91	
BK.3	Frekuensi	17	11	2	0	30	3.50%
	Bobot	68	22	4	0	94	
BK.4	Frekuensi	15	12	3	0	30	3.40%
	Bobot	60	36	6	0	102	
BK.5	Frekuensi	11	13	6	0	30	3.16%
	Bobot	44	39	12	0	95	
Hasil						15.73%	
Rata-Rata						3.146%	
Interprestasi						Tinggi	

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Indikasi ketiga pada tabel 3.5 mempunyai predikat 324 Tinggi, terlihat dari rata-rata skornya 3,146 artinya efisiensi pekerja keinginan mereka untuk sukses membawa dampak positif bagi Komisi Pemilihan Umum (KPU). Rerata 3,146 variabel Beban Kerja berada pada kategori Tinggi sehingga menunjukkan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

b. Stres Kerja (X2)

Deskripsi variabel ini berdasarkan temuan penelitian terhadap jawaban seluruh ⁶responden terhadap variabel Stres Kerja (X2):

Tabel 3.6 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X2)

Indikator		SKALA				TOTAL	Rata-Rata
		SS 4	S 3	TS 2	STS 1		
SK.1	Frekuensi	7	17	11	0	30	2.86%
	Bobot	28	51	22	0	101	
SK.2	Frekuensi	13	16	1	0	30	3.40%
	Bobot	52	48	2	0	102	
SK.3	Frekuensi	7	16	7	0	30	3.00%
	Bobot	20	48	14	0	82	
SK.4	Frekuensi	6	8	12	4	30	2.53%
	Bobot	24	24	24	4	76	
SK.5	Frekuensi	20	8	2	0	30	3.60%
	Bobot	80	24	4	0	108	
Hasil						15.40%	
Rata-Rata						3.08%	
Interprestasi						Tinggi	

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Indikasi satu dan empat mendapat predikat Tinggi dengan skor rata-rata sebesar 3,08% seperti terlihat pada tabel 3.6. Produktivitas kinerja pegawai kemungkinan besar akan berdampak positif terhadap kinerja KPU. Variabel stres kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan karena berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor akhir sebesar 3,08%.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut penjabaran variabel kinerja (Y) yang diperoleh dari kajian terhadap jawaban seluruh responden:

2
Tabel 3.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator		SKALA				TOTAL	Rata-Rata
		SS 4	S 3	TS 2	STS 1		
KP.1	Frekuensi	14	14	2	0	30	3.40%
	Bobot	56	42	4	0	102	
KP.2	Frekuensi	16	14	0	0	30	3.53%
	Bobot	64	42	0	0	106	
KP.3	Frekuensi	16	14	0	0	30	3.53%
	Bobot	64	42	0	0	106	
KP.4	Frekuensi	18	12	0	0	30	3.60%
	Bobot	72	36	0	0	108	
KP.5	Frekuensi	16	13	1	0	30	3.50%
	Bobot	64	39	2	0	105	
						Hasil	17.56%
						Rata-Rata	3,51%
						Interprestasi	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Faktor Kinerja Pegawai, khususnya indikator empat, mendapat nilai sangat tinggi, seperti terlihat pada tabel 3.7 dengan skor rata-rata 3,60%. Hal ini memperlihatkan Kinerja Pegawai dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, khususnya dalam hal peningkatan produktivitas untuk memenuhi target, dengan hasil akhir rata-rata sebesar 3,512%, variabel Kinerja Pegawai dapat disimpulkan berada dalam kategori nilai Sangat Tinggi dalam memberikan kontribusi pada Kinerja Pegawai secara keseluruhan.

3.4 Analisa Data

1. Uji Instrumen

Untuk memahami hasil yang akan dipertimbangkan, disarankan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas saat membuat data yang digunakan menjadi valid dan dapat diandalkan. Untuk memahami hasil yang akan dipertimbangkan, disarankan untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas saat membuat data yang digunakan menjadi valid dan dapat diandalkan.

2. Uji Validitas

Validitas data yang disiapkan menjadi kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi hal tersebut. Yang dimaksud dengan “instrumen valid” adalah suatu alat ukur yang valid dan mampu memberikan hasil yang akurat. Agar valid, suatu alat ukur harus mampu mengukur variabel sasaran secara akurat.

Uji validitas dilakukan dengan SPSS 16.0 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika r hitung positif, pertanyaan valid
- Jika r hitung positif, butir pertanyaan tidak valid
- Nilai r hitung pada kolom correkte item total correlation dalam pengujian 30 orang responden signifikansi 0,254

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisiensi Validitas	R tabel	Sig	Ket.
1	Beban Kerja	X1.1	0,593	0,361	0,001	Valid
		X1.2	0,809	0,361	0,000	Valid
		X1.3	0,716	0,361	0,000	Valid
		X1.4	0,526	0,361	0,003	Valid
		X1.5	0,629	0,361	0,000	Valid
2	Stres Kerja	X2.1	0,845	0,361	0,000	Valid
		X2.2	0,488	0,361	0,006	Tidak
		X2.3	0,877	0,361	0,000	Valid
		X2.4	0,727	0,361	0,000	Valid
		X2.5	0,663	0,361	0,000	Valid
3	Kinerja Pegawai	Y1	0,859	0,361	0,000	Valid
		Y2	0,750	0,361	0,000	Valid
		Y3	0,750	0,361	0,000	Valid
		Y4	0,692	0,361	0,000	Valid
		Y5	0,768	0,361	0,000	Valid

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari data pada tabel, empat belas soal tersebut ditetapkan lulus uji validitas, Person Correlation bernilai positif dan nilai sig 0,000 < i 0,05. Sementara itu, satu soal yang ada di X2 ditetapkan uji tidak valid/ tidak lulus uji validitas, person Correlation bernilai negatif dan nilai sig 0,006 > 0,05 berikut keluaran temuan dari uji realibilitas :

a. Uji Realibilitas

Survei adalah indikasi suatu variabel atau bangunan, dan pengujian reliabilitas adalah teknik untuk memperkirakan nilainya. Keandalan suatu kuesioner ditentukan oleh seberapa stabil atau konsistennya tanggapan responden dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner dinilai menggunakan uji statistik Cronbach alpha.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisiensi Realibilitas	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Ket
1	Beban Kerja	0,640	> 0,60	Realibel
2	Stres Kerja	0,767	> 0,60	Realibel
3	Kinerja Pegawai	0,823	> 0,60	Realibel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan output uji reliabilitas diketahui cronbach's alpha memiliki nilai > 0,6 dengan nilai Beban Kerja sebesar 0,640, Stres Kerja 0,767, dan Kinerja Pegawai 0,823 maka dapat disimpulkan dari tiga variabel soal dinyatakan dinyatakan lolos pengujian reliabilitas, sehingga dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya, yaitu uji asumsi klasik.

3.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memakai One-Sample Kolmogorov-Smirnov, yang memungkinkan pengambilan keputusan jika hasilnya signifikan atau probabilitas > 0,05, guna uji normalitas. Uji normalitas penelitian ini menghasilkan hasil yaitu:

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Asymp.Sig. (2-tailed)	Sig.	Kesimpulan
0,791	>0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data diolah penulis 2024

Dari tabel diatas data berdistribusi normal sig sebesar 0,791 lebih tinggi dari tingkat signifikansi sebesar 0,05

2. Uji Multikolinearitas

Dengan memeriksa besarnya variance inflasi faktor (VIF) dan prosedur toleransi, uji multikolinearitas dapat memastikan ada tidaknya multikolinearitas. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai toleransi lebih dari 0,1 dan VIF < 10. Berikut hasil uji penelitian ini:

**Tabel 3. 11 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

		Collinearity Statistics		
No		Tolerance	VIF	41:terangan
1	Beban Kerja	0,561	1.784	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Stres Kerja	0,561	1.784	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Karena data lolos uji multikolinearitas dengan nilai toleransi 0,561 (lebih tinggi dari 0,1) dan VIF 1,784, dari temuan keluaran SPSS disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

3.6 Regresi Linear Berganda

Teknik statistik yang dikenal dengan analisis regresi linier berganda berupaya menentukan kekuatan korelasi diantara variabel terikat dan sejumlah variabel bebas. digunakan untuk menilai dampak beberapa variabel independen satu sama lain, atau untuk memperkirakan atau meramalkan satu variabel dependen atau serangkaian variabel. Lihatlah tabel berikut untuk mengetahui hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 3. 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize d B	Coefficient Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	13,507	2,509		5,384	0,000	

Beban Kerja	0,425	0,201	0,501	2,116	0,044	Signifikan
Stres Kerja	-0,171	0,185	-0,218	-0,923	0,364	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil output SPSS, 2023

Kemudian hasil output SPSS dimasukkan pada rumus:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,507 + 0,425 + (- 0,171) + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- A = Nilai konstanta
- b1 = Koefisien regresi variabel X₁
- b2 = Koefisien regresi variabel X₂
- X₁ = Stres kerja
- X₂ = Beban kerja
- e = Nilai Residu (*error*)

Kemudian dari rumus tersebut maka diketahui :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

80 maka dapat disimpulkan:

- 1) Nilai Konstanta Kinerja Pegawai sebesar 13,507 artinya jika Beban Kerja maupun Stres Kerja tidak ada terjadi kenaikan nilai, maka nilai 58 erja Pegawai adalah 13,507.
- 2) Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,425 atau 42,5%, yang berarti Beban Kerja yang dilakukan dengan baik akan membantu kenaikan produktivitas pada Kineja Pegawai dan sebaliknya.
- 3) Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pega 60 sebesar -0,171 atau -17,1%, yang berarti dengan adanya Beban Kerja 55 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Ketika Beban Kerja seimbang, adanya kecenderungan bahwa Kinerja Pegawai meningkat, dan sebaliknya.

3.7 Uji Hipotesis

1. Uji T

Model	t	Sig	Keterangan
(Constant)	5,384	0,000	Signifikan
Beban Kerja (X1)	2,116	0,044	Signifikan
Stres Kerja (X2)	-0,923	0,364	Tidak Signifikan

4 peneliti melakukan pengujian secara parsial (uji t) terhadap koefisien regresi untuk melihat apakah suatu variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis statistik

penelitian sesuai dengan kaidah uji t yang menyatakan bahwa diperlukan hasil signifikan kurang dari 0,05 untuk menolak H0:

1. Variabel Beban Kerja

- H1 : Variabel Beban Kerja Tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Variabel Beban Kerja Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

2. Variabel Stres Kerja

- H1 : Variabel Stres Kerja Tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Variabel Stres Kerja Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan regresi linier berganda, yang dijalankan bersamaan dengan uji t temuan memastikan hasil yang disebutkan diatas:

1. Data Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda memperlihatkan Beban Kerja sedikit berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t hitung sebesar 2,116 lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,051, dan nilai signifikan sebesar 0,044 lebih rendah dari taraf 0,05. Menolak H0 menyebabkan menerima H1.
2. Hasil penelitian memperlihatkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. Kesimpulan tersebut didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,364 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar -0,923 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,051. Oleh karena itu, H0 benar dan H1 salah.

3.8 Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi dalam model regresi menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-squared yang rendah menunjukkan pengaruh yang kecil, sedangkan nilai R-squared yang tinggi memperlihatkan pengaruh variabel independen berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 3.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The estimate
1	0,392 ^a	0,153	0,091	1,98275

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 0,153 atau 15,3% dari total variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

3.9 Pembahasan

Temuan penelitian yang melibatkan 30 peserta ini mengungkapkan bagaimana mereka menjawab pertanyaan kuesioner. Berikut penjelasan tanggapan responden :

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan percobaan memperlihatkan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja meningkat seiring dengan meningkatnya beban kerja. Jika KPU Kota Samarinda secara organisasi bisa meningkatkan kinerjanya maka PNS di dalamnya juga bisa melakukan hal yang sama. Bertentangan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berlebihan berdampak negatif terhadap kinerja, penelitian ini justru menemukan fakta sebaliknya. Temuan tersebut juga bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang

menemukan ⁸ hubungan negatif dan signifikan secara statistik antara beban kerja dengan kinerja, seperti Kurniawan (2022), Nursiti (2020), dan Putri & Endratno (2023).

Para pekerja di KPU Kota Samarinda terkena dampak positif dan signifikan dari beban kerja mereka; Oleh karena itu, para pekerja diberi insentif untuk bekerja lebih efektif dan efisien ketika beban kerja mereka tinggi.

³ 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh stres kerja, menurut penelitian tersebut. Hal ini memperlihatkan terdapat korelasi negatif dan dapat diabaikan antara stres kerja dan kinerja, menurut statistik. Hasil penelitian memperlihatkan pegawai KPU Kota Samarinda tidak terpengaruh oleh stres kerja. Bertentangan dengan apa yang Dewi dkk. (2014), yang memperlihatkan stres di tempat kerja memiliki dampak kecil namun merugikan terhadap produktivitas, penelitian kami menemukan hal sebaliknya.

Bukti mengenai hal ini berasal dari penelitian yang memperlihatkan stres di tempat ¹⁰ ja menurunkan produktivitas (Mahawati et al., 2021). Demikian pula Wenur dkk. (2018) tidak menemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dan tingkat stres dalam pekerjaan. Hal ini memperlihatkan kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh perubahan tingkat stres kerja.

Meskipun KPU Kota Samarinda mempunyai ekspektasi yang tinggi terhadap mereka, staf yang disurvei melaporkan bahwa mereka tidak mengalami stres akibat pekerjaan mereka. Artinya, para pekerja di KPU Kota Samarinda masih bisa mencari cara untuk mengatasi stres di tempat kerja dengan cara yang tidak menghambat kinerjanya. Kemudian, kinerja karyawan dianggap tidak terpengaruh oleh konflik di tempat kerja karena karyawan tidak mengalami stres akibat konflik tersebut.

48
BAB IV
PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Hasil dari analisis studi literatur dan data primer yang dikumpulkan dari 30 responden tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Kelebihan Beban Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Samarinda” memperlihatkan beban kerja dan stres kerja merupakan dua variabel independen yang berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan masing-masing yaitu signifikan dan tidak signifikan. Pekerja yang diharapkan melakukan banyak pekerjaan nampaknya lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik. Hasil penelitian memperlihatkan beban kerja pegawai publik di KPU Kota Samarinda memberikan pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerjanya. Hasil tersebut memperlihatkan PNS di KPU Kota Samarinda dapat berfungsi lebih baik dengan beban kerja yang terkendali. Meski tidak signifikan secara statistik, namun stres kerja memberikan dampak buruk terhadap kinerja pejabat publik di KPU Kota Samarinda. Namun, hal tersebut bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Studi ini menawarkan wawasan berharga tentang hubungan antara beban kerja, stres, dan kinerja karyawan. Hal ini juga menjadi landasan bagi kebijakan yang mungkin diterapkan untuk meningkatkan praktik pengelolaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

4.2 Keterbatasan

Terdapat beberapa faktor keterbatasan dalam penelitian tersebut antara lain :

1. Penelitian dibatasi pada PNS Kota Samarinda, sehingga populasi dan sampelnya sedikit.
2. Kuesioner mungkin tidak selalu mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya karena kuesioner tersebut memasukkan gagasan, asumsi, dan pemahaman responden ke dalam proses pengumpulan data.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden Anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Samarinda, dapat disarankan beberapa hal yaitu :

- a.) Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan dampak yang positif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja Pegawai, penyesuaian beban kerja disarankan agar beban kerja disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan masing-masing pegawai. Pembagian tugas yang merata dan sesuai dengan keahlian individu akan membantu mengurangi kelelahan dan meningkatkan fokus serta efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- b.) Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, implementasi program manajemen stres, seperti pelatihan teknik relaksasi, konseling psikologis, dan aktivitas fisik, dapat membantu Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda mengelola stres dengan lebih baik. Program ini akan berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik Pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
- c.) Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meningkatkan indikator variabel kinerja pegawai dengan penambahan indikator lain, seperti efisiensi perkerja, kehadiran, kualitas dan

PROPOSAL_DEA_NATALIA_2011102431276_P.REVISI

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.iain-manado.ac.id Internet Source	1%
2	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
3	123dok.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	text-id.123dok.com Internet Source	1%
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
7	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	1%
8	docplayer.info Internet Source	1%
9	www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%

10	core.ac.uk Internet Source	1 %
11	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
12	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
13	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
14	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
15	media.neliti.com Internet Source	<1 %
16	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
17	sintama.stibsa.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
19	Dedi Joko Hermawan. "PENGARUH JUMLAH PERSEDIAAN BAHAN BAKU DAN KAPASITAS MESIN TERHADAP VOLUME PRODUKSI PADA UD. CAHAYA RESTU KOTA PROBOLINGGO", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018 Publication	<1 %

20	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	<1 %
21	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
22	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
23	David Timothy Lodewijck Howard Tumbuan, Merinda H. Ch. Pandowo, Genita G. Lumintang. "PENGARUH KOMPETENSI, KOORDINASI DAN TEAMWORK TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GROUND STAFF PT. GAPURA ANGKASA MANADO DALAM MENANGANI PENERBANGAN GARUDA INDONESIA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	<1 %
24	jurnaltrend.com Internet Source	<1 %
25	www.scribd.com Internet Source	<1 %
26	docobook.com Internet Source	<1 %
27	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %

28	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
29	journal.ikopin.ac.id Internet Source	<1 %
30	kota-samarinda.kpu.go.id Internet Source	<1 %
31	repository.unmuha.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
32	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
33	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
34	id.123dok.com Internet Source	<1 %
35	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
36	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
37	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	<1 %
38	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
39	ejournal.staindirundeng.ac.id	

Internet Source

<1 %

40

journal.lembagakita.org

Internet Source

<1 %

41

Adella Syabrinawati Putri, Ifan Wicaksana Siregar. "Pengaruh Institutional Ownership, Capital Intensity, Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Financial Distress (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2018–2022)", *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2024

Publication

<1 %

42

conference.um.ac.id

Internet Source

<1 %

43

ejournal.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

44

journal.uc.ac.id

Internet Source

<1 %

45

laakfkb.telkomuniversity.ac.id

Internet Source

<1 %

46

repository.umy.ac.id

Internet Source

<1 %

47

www.coursehero.com

Internet Source

<1 %

48

repository.untar.ac.id

Internet Source

<1 %

49

Chaeruddin Chaeruddin, Baharuddin Semmaila, Sabri Hasan. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Soppeng", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2022

Publication

<1 %

50

Masitha Aulia Putri, Diana Puspitasari. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pt "X" Logistik Semarang", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023

Publication

<1 %

51

dspace.uui.ac.id

Internet Source

<1 %

52

fr.scribd.com

Internet Source

<1 %

53

jiip.stkipyapisdompu.ac.id

Internet Source

<1 %

54

jurnal.ar-raniry.ac.id

Internet Source

<1 %

55

ojs.unsulbar.ac.id

Internet Source

<1 %

repository.pelitabangsa.ac.id

56	Internet Source	<1 %
57	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
58	repository.uhn.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.unj.ac.id Internet Source	<1 %
60	repository.unsoed.ac.id Internet Source	<1 %
61	zukhrufyline.blogspot.com Internet Source	<1 %
62	Amelia Eka Safitri. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2019 Publication	<1 %
63	Dini Yuniarti, Rifki Khoirudin. "Pengaruh Nilai Ekspor, Impor, Nilai Tukar Rupiah, Dan Tingkat Inflasi Terhadap Utang Luar Negeri Pasca Era Reformasi", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023 Publication	<1 %
64	Farah Fauziah. "PENGARUH SALES PROMOTION, BRAND IMAGE DAN INSTORE DISPLAY TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN	<1 %

(STUDI PADA KONSUMEN HYPERMARKET
DAN GIANT GRESIK)", Jurnal Riset
Entrepreneurship, 2019

Publication

65

Muhammad Arfan Harahap, Anjur Perkasa
Alam, Dian Permata Sari. "Pengaruh
Kunjungan Wisatawan terhadap
Kesejahteraan Masyarakat", Al-Kharaj : Jurnal
Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2020

Publication

66

Putu Misiliana Christi W, Nyoman Sri Subawa.
"Kepemimpinan, Stres Kerja, Motivasi,
Lingkungan Kerja dan Kinerja Kerja
Karyawan", Journal Of Administration and
Educational Management (ALIGNMENT), 2020

Publication

67

Vina Asprilla, Priyo Hari Adi. "Pengaruh
Profitabilitas terhadap Penghindaran Pajak
dengan Komite Audit sebagai Variabel
Moderasi", Owner, 2023

Publication

68

Widia Eka Sari, Muhammad Fahmi, Gumulya
Sonny Marcel Kusuma, Ida Zuraidah.
"Pengaruh moralitas dan kepemimpinan
kepala desa terhadap kepatuhan wajib pajak
bumi dan bangunan", Owner, 2024

Publication

69

eprints.mdp.ac.id

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

Internet Source

<1 %

70

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

71

id.scribd.com

Internet Source

<1 %

72

journal.ipm2kpe.or.id

Internet Source

<1 %

73

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

<1 %

74

repo.stie-pembangunan.ac.id

Internet Source

<1 %

75

repositori.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

76

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

77

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

78

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

79

I Putu Yoga Negara, Ni Luh Sili Antari.
"PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVE
HOTEL KARTIKA PLAZA (Studi Pada Fave Hotel

<1 %

Kartika Plaza)", Journal Research of Management, 2020

Publication

80

Nadilla Febrianty, Safaruddin Safaruddin. "PENGARUH CITRA MEREK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK SMARTPHONE iPhone", Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2023

Publication

<1 %

81

Nafiudin, Andari, Yulinda. "Menguji Peran Mediasi Motivasi pada Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lung Cheong Brothers Industrial", Sains Manajemen, 2023

Publication

<1 %

82

Rizal Aji Darmawan, Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur)", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2023

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PROPOSAL_DEA_NATALIA_2011102431276_P.REVISI

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20
