



Dampak Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat

Gia Sonya^{1*}, Zusmawati Zusmawati²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

Email : giasonya48@gmail.com^{1*}, zusmawati@akbpstie.ac.id²

Abstrak, *One way to improve employee performance is to pay attention to the level of stress they experience. In addition to stress, workload is also a factor that affects employee performance. Although a heavy workload can spur increased performance, if the workload is too excessive, performance can actually decline. The purpose of this study was to determine the effect of work stress and workload on employee performance at Bank Nagari, Main Branch of West Sumatra. Through the questionnaire method with samples using purposive sampling techniques, there were 163 respondents who were used as samples in this study. In the hypothesis testing that has been carried out, it can be concluded that work stress has a positive and significant effect on employee performance at Bank Nagari, Main Branch of West Sumatra and workload has a positive and significant effect on employee performance at Bank Nagari, Main Branch of West Sumatra.*

Keywords: *work stress, workload, employee performance.*

Abstrak, Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkat stres yang mereka alami. Selain stres, beban kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun tingkat beban yang berat dapat memacu peningkatan kinerja, jika beban tersebut terlalu berlebihan, kinerja justru bisa menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. Melalui metode kuesioner dengan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* terdapat 163 orang responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini. Pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat.

Kata kunci : stress kerja, beban kerja, kinerja pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen kunci dalam manajemen dan pencapaian kinerja operasional suatu perusahaan. Seluruh tugas organisasi perusahaan dijalankan oleh manusia sebagai penggeraknya. Oleh karena itu, peran manusia menjadi sangat krusial dalam setiap aktivitas yang berlangsung di perusahaan atau organisasi (Riska Afrinida, Z. stie.2022)

Kinerja karyawan memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dengan kata lain, kemampuan dan kontribusi karyawan dalam menjalankan tugas serta mencapai target organisasi sangat mempengaruhi sejauh mana organisasi tersebut bisa mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun jumlah, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan kewajiban sesuai dengan spesifikasi yang di embanya (Ani & Luturlean, 2018)

Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang diperoleh dari usaha seseorang sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Setiap sebuah pekerjaan memerlukan kriteria agar tujuan pekerjaan tersebut dapat tercapai, yang dikenal sebagai patokan. Standar kinerja mengacu pada tingkat pencapaian yang diharapkan dari suatu pekerjaan dan digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai apakah tujuan atau target telah tercapai. (Nina Andriyani, 2020)

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidak seimbangan antara kondisi fisik dan mental, yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kesejahteraan karyawan. Tekanan ini biasanya disebabkan oleh faktor-faktor di lingkungan kerja tempat karyawan tersebut berada. (Wartono, 2017)

Stres di tempat kerja adalah kondisi di mana individu merasa terbebani, mengalami kesulitan, dan ketegangan emosional yang mempengaruhi kinerja mereka. (Batubara et al., 2022)

Beban kerja adalah seluruh tugas yang dialokasikan untuk karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. (A. Yulia, T. Bernhard, 2019)

Beban kerja merupakan kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau individu yang memegang jabatan tertentu dalam batas waktu yang telah ditentukan. Tugas yang dialokasikan kepada karyawan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: beban kerja yang sesuai dengan standar, beban kerja yang terlalu berat (*over capacity*), dan beban kerja yang terlalu ringan (*under capacity*). (Rolos et al., 2018)

Fenomena yang terjadi di Bank Nagari Sumatera Barat dapat terlihat Hal ini sering menyebabkan adanya kelelahan pada karyawan, karena mereka harus bekerja lebih cepat dan teliti untuk memenuhi target dan menjaga kualitas layanan. Selain itu, memerlukan penyesuaian sumber daya manusia yang tepat dan pelatihan secara berkelanjutan.

Perbedaan utama antara penelitian ini dibandingkan dengan sebelumnya adalah pada fokus objek yang diteliti; penelitian sebelumnya mengkaji dampak beban kerja terhadap kinerja pegawai di PT Bank Central Asia KCU. (Batubara et al., 2022). Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado tertentu (A. Yulia, T. Bernhard, 2019)

Penelitian ini berfokus pada PT Bank Nagari Sumatra Barat dan bertujuan untuk memahami dampak tingkat stres kerja serta beban kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merujuk pada tekanan yang dirasakan karyawan karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Beban kerja, di sisi lain, mencakup jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Dengan

mengevaluasi bagaimana stres dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini berharap bisa menawarkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai di Bank Nagari Sumatera Barat

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Niati, 2023) Mengatakan stres kerja berdampak besar pada kinerja karyawan di sebuah perusahaan berarti bahwa stres kerja dapat memengaruhi kondisi fisiologis dan perilaku karyawan ketika ada interaksi antara faktor-faktor di tempat kerja dan pekerja itu sendiri. Stres muncul ketika ada perbedaan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan. Stres dapat memiliki efek positif dengan memotivasi individu, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, dan meningkatkan inspirasi untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Variabel stres kerja memiliki koefisien sebesar 0,611 berarti stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini diartikan apabila stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,611 atau 61,1 persen. Stres kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,611 dan nilai Sig.

Stres yang tidak dikelola dengan baik pasti akan mempengaruhi kinerja. Namun, tingkat tertentu stres dianggap penting, tanpa adanya stres, karyawan mungkin tidak merasa terpicu untuk meningkatkan kinerja mereka, yang bisa menyebabkan kinerja yang rendah. Sebaliknya, stres dapat memotivasi karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuan mereka dan mencapai prestasi yang tinggi, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. (Cahyana & Jati, 2017)

H₁ : Diduga Stres Kerja Memberikan Dampak positif dan signifikan Pada Perfoma Kinerja Karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Nurhayati, 2019) Semakin berat beban kerja yang diterima seorang karyawan, semakin besar dampaknya terhadap kinerjanya. Beban kerja mencakup tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

Hasil Pengujian Analisis Regresi Sederhana X² terhadap Y yaitu $Y = 8,832 + 1,404 X^2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut Nilai konstanta sebesar 8,832 diartikan bahwa jika variabel beban kerja (X²) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,832 point, dan Nilai koefisien regresi beban kerja (X²) sebesar 1,404 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X¹), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X²) akan mengakibatkan terjadinya

perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,404 point. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(15,399 > 1,996)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, apabila beban kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila beban kerja diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun

Pengaruh beban kerja sangat signifikan dan dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan dengan beban kerja tinggi harus memiliki pelatihan yang memadai dan kemampuan untuk mempertahankan kinerja mereka agar tetap stabil. Dengan kata lain, beban kerja yang besar sangat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga mereka perlu mengelola beban yang diberikan oleh perusahaan dengan baik untuk menjaga kinerja secara keseluruhan (Aturrizki et al., n.d.2020)

H_2 : Diduga Beban Kerja Memberikan Dampak positif dan signifikan Pada Performa Kinerja Karyawan

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif, dan ilmiah. Data yang dikumpulkan berupa angka atau pernyataan yang dapat diukur, lalu dianalisis menggunakan teknik statistik. Proses penelitian kuantitatif meliputi pengumpulan, pengelolaan, dan penyajian data secara objektif untuk menyelesaikan masalah, menguji hipotesis, dan mengembangkan prinsip umum. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode yang secara objektif mengolah dan menganalisis data untuk memecahkan masalah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari proses peneliti yang telah dilakukan dilapangan, dapat dikelompokkan pembagian responden berdasarkan jenis kelamin seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	63	38,7
Perempuan	100	61,3

Total	163	100,0
-------	-----	-------

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Tabel 2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
21-30 tahun	77	47,2
31-40 tahun	61	37,4
41-50 tahun	25	15,3
Total	163	100,0

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas usia. Kategori ini responden yang paling banyak adalah yang berusia 21-30 tahun sebanyak 77 orang dengan persentase 47,2%, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 61 orang dengan persentase 37,4% dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 15,3%.

Tabel 3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<5 tahun	86	52,8
5-10 tahun	55	33,7
11-20 tahun	22	13,5
Total	163	100,0

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas lama bekerja. Kategori ini responden yang paling banyak adalah dengan lama bekerja <5 tahun sebanyak 86 orang dengan persentase 52,8%, responden dengan lama bekerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 55 orang dengan persentase 33,7% dan responden dengan lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 13,5%.

Tabel 4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	21	12,9
D3	21	12,9
S1	121	74,2
Total	163	100,0

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2025.

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas dapat dilihat profil responden yang dibedakan atas pendidikan. Kategori ini responden yang paling banyak adalah dengan pendidikan S1 sebanyak 121 orang dengan persentase 74,2%, responden dengan pendidikan SMA yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 12,9% dan responden dengan pendidikan D3 sebanyak 21 orang dengan persentase 12,9%.

Uji Validitas

Metode yang akan digunakan untuk uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria pengujian untuk menentukan hasil uji validitas dengan memperhatikan kolom Corrected Item-Total Correlation, dimana Kriteria dalam pengukuran uji validitas

Tabel 5 Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Pegawai

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Kinerja Pegawai (Y) 1	0,424	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y) 2	0,809	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y) 3	0,465	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y) 4	0,764	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y) 5	0,709	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y) 6	0,456	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y) 7	0,793	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y) 8	0,672	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y) 9	0,365	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y) 10	0,832	0,361	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari Tabel 5 dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Tabel 6 Uji Validitas Instrumen Penelitian Stress Kerja

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Stress Kerja (X1) 1	0,897	0,361	Valid

Stress Kerja (X1) 2	0,766	0,361	Valid
Stress Kerja (X1) 3	0,771	0,361	Valid
Stress Kerja (X1) 4	0,860	0,361	Valid
Stress Kerja (X1) 5	0,792	0,361	Valid
Stress Kerja (X1) 6	0,589	0,361	Valid
Stress Kerja (X1) 7	0,589	0,361	Valid
Stress Kerja (X1) 8	0,911	0,361	Valid
Stress Kerja (X1) 9	0,485	0,361	Valid
Stress Kerja (X1) 10	0,768	0,361	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari Tabel 6 dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel stress kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Tabel 7 Uji Validitas Instrumen Penelitian Beban Kerja

Variabel	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Beban Kerja (X2) 1	0,682	0,361	Valid
Beban Kerja (X2) 2	0,628	0,361	Valid
Beban Kerja (X2) 3	0,424	0,361	Valid
Beban Kerja (X2) 4	0,704	0,361	Valid
Beban Kerja (X2) 5	0,636	0,361	Valid
Beban Kerja (X2) 6	0,658	0,361	Valid

Sumber: Data Olah SPSS 2025.

Berdasarkan dari Tabel 7 dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel beban kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakuakn pengujian validitas maka tahapan pengujian dilanjutkan dengan menggunakan uji reliabilitas, Untuk mengetahui reliabilitas variabel dilakukan dengan

menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2018) menunjukkan nilai standar *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 dalam mengukur reabilitas

Tabel 8 Hasil Pengujian Reliabilitas
Item-Total Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	0,887	0,600	Reliabel
Stress Kerja (X1)	0,933	0,600	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,837	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa ternyata nilai *cronbach alpha* untuk kinerja pegawai, stress kerja dan beban kerja $> 0,600$. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan yang valid tersebut handal, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada sub bab ini diuraikan tentang deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Distribusi frekuensi dari masing-masing variabel akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi.

Tabel 9 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	No item	n	Skor total	Rerata (mean)	TCR (%)	Kriteria
Kualitas Kerja	1	163	663	4,07	81,35	Sangat Baik
	2	163	669	4,10	82,09	Sangat Baik
Rerata indikator		163,00	666,00	4,09	81,72	Sangat Baik
Kuantitas Kerja	3	163	677	4,15	83,07	Sangat Baik
	4	163	684	4,20	83,93	Sangat Baik
Rerata indikator		163,00	680,50	4,17	83,50	Sangat Baik
Ketepatan Waktu	5	163	672	4,12	82,45	Sangat Baik
	6	163	699	4,29	85,77	Sangat Baik
Rerata indikator		163,00	685,50	4,21	84,11	Sangat Baik
Efektivitas	7	163	673	4,13	82,58	Sangat Baik
	8	163	679	4,17	83,31	Sangat Baik

Rerata indikator		163,00	676,00	4,15	82,94	Sangat Baik
Mandiri	9	163	624	3,83	76,56	Baik
	10	163	681	4,18	83,56	Sangat Baik
Rerata indikator		163,00	652,50	4,00	80,06	Baik
Rerata variabel		163,00	672,10	4,12	82,47	Sangat Baik

Sumber: Data Olah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 4,12 dengan TCR sebesar 82,47%. Hasil ini bermakna bahwa kinerja pegawai termasuk ke dalam kategori sangat baik. Berdasarkan tabel 4.9 juga diperoleh informasi bahwa yang mendapatkan indikator tertinggi yaitu ketepatan waktu dengan skor rata-rata sebesar 4,21 dan TCR 84,11%. Sedangkan indikator terendah yaitu mandiri dengan skor rata-rata sebesar 4,00 dan TCR 80,06%.

Tabel 10 Deskriptif Variabel Stress Kerja

Variabel	No item	n	Skor total	Rerata (mean)	TCR (%)	Kriteria
Beban Kerja	1	163	701	4,30	86,01	Sangat Baik
	2	163	654	4,01	80,25	Baik
Rerata indikator		163,00	677,50	4,16	83,13	Sangat Baik
Sikap Pemimpin	3	163	615	3,77	75,46	Baik
	4	163	667	4,09	81,84	Sangat Baik
Rerata indikator		163,00	641,00	3,93	78,65	Baik
Peralatan Kerja	5	163	673	4,13	82,58	Sangat Baik
	6	163	592	3,63	72,64	Baik
Rerata indikator		163,00	632,50	3,88	77,61	Baik
Kondisi Lingkungan Kerja	7	163	627	3,85	76,93	Baik
	8	163	619	3,80	75,95	Baik
Rerata indikator		163,00	623,00	3,82	76,44	Baik
Sesuai Pekerjaan dan Karir	9	163	620	3,80	76,07	Baik
	10	163	668	4,10	81,96	Sangat Baik
Rerata indikator		163,00	644,00	3,95	79,02	Baik
Rerata variabel		163,00	643,60	3,95	78,97	Baik

Sumber: Data Olah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel stress kerja adalah 3,95 dengan TCR sebesar 78,97%. Hasil ini bermakna bahwa stress kerja termasuk ke dalam kategori baik. Berdasarkan tabel 4.10 juga diperoleh informasi bahwa yang mendapatkan indikator tertinggi yaitu beban kerja dengan skor rata-rata sebesar 4,16 dan TCR 83,13%. Sedangkan indikator terendah yaitu kondisi lingkungan kerja dengan skor rata-rata sebesar 3,82 dan TCR 76,44%.

Tabel 11 Deskriptif Variabel Beban Kerja

Variabel	No item	n	Skor total	Rerata (mean)	TCR (%)	Kriteria
Target Yang Harus Dicapai	1	163	684	4,20	83,93	Sangat Baik
	2	163	685	4,20	84,05	Sangat Baik
Rerata indikator		163,00	684,50	4,20	83,99	Sangat Baik
Kondisi Pekerjaan	3	163	683	4,19	83,80	Sangat Baik
	4	163	704	4,32	86,38	Sangat Baik
Rerata indikator		163,00	693,50	4,25	85,09	Sangat Baik
Pengguna Waktu Standar Pekerjaan	5	163	703	4,31	86,26	Sangat Baik
	6	163	691	4,24	84,79	Sangat Baik
Rerata indikator		163,00	697,00	4,28	85,52	Sangat Baik
Rerata variabel		163,00	691,67	4,24	84,87	Sangat Baik

Sumber: Data Olah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel beban kerja adalah 4,24 dengan TCR sebesar 84,87%. Hasil ini bermakna bahwa beban kerja termasuk ke dalam kategori sangat baik. Berdasarkan tabel 11 juga diperoleh informasi bahwa yang mendapatkan indikator tertinggi penggunaan waktu standard pekerjaan dengan skor rata-rata sebesar 4,28 dan TCR 85,52%. Sedangkan indikator terendah yaitu target yang harus dicapai dengan skor rata-rata sebesar 4,20 dan TCR 83,99%.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $> 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $< 0,05$.

**Tabel 12 Hasil Uji Normalitas Penelitian Variabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 4**

			Unstandardized Residual
N			163 ^c
Exponential parameter. ^{a,b}		Mean	2.6753869
Most Differences	Extreme	Absolute	.122
		Positive	.051
		Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z			1.158
Asymp. Sig. (2-tailed)			.137

a. Test Distribution is Exponential.

b. Calculated from data.

c. There are 73 values outside the specified distribution range. These values are skipped.

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 12 dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena *Asimp Sig* lebih besar dari Alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal, dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*.

Tabel 13 Hasil Uji Multikolienaritas Penelitian Variabel

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stress Kerja (X1)	0,918	1,090	Tidak terdapat indikasi multikolinearitas

Beban Kerja (X2)	0,918	1,090	Tidak terdapat indikasi multikolinearitas
------------------	-------	-------	---

Sumber: Data Olahan SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 13 uji multikolienaritas di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel stress kerja dan beban kerja lebih besar dari angka tolerance $> 10\%$ dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih besar dari nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Dengan demikian tahap pengolahan data dapat dilanjutkan ke pengolahan berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk memprediksi regresi yang digunakan cocok atau tidak. Dalam SPSS metode yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji gletser dengan ketentuan jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedaktistas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Heteroskedaktisitas

Uji Gletser	Nilai Sig	Batas Nilai	Keterangan
Stress Kerja (X1)	0,423	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedaktisitas
Beban Kerja (X2)	0,232	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedaktisitas

Sumber: Data olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pada seluruh variabel memperoleh nilai $\text{sig} \geq 0,05$. Artinya semua variabel tidak terjadi heteroskedaktisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara stress kerja (X1) dan beban kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut tabel di bawah ini:.

Tabel 15 Hasil Uji Rigresi Linear Berganda Variabel Penelitian

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koofisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	12,356
	Stress Kerja (X1)	0,563
	Beban Kerja (X2)	0,261

Sumber data olahan SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 15 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 12,356 + 0,563 X_1 + 0,261 X_2$$

Dimana artinya persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Persamaan regresi di atas pada konstanta bernilai 12,356 satuan, maksudnya jika variabel stress kerja (X1) dan beban kerja (X2) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai 12,356 satuan.
2. Nilai koefisien stress kerja sebesar 0,563 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel stress kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,563 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.
3. Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,261 satuan, artinya bahwa setiap peningkatan variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,261 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.

Uji t (Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel *independen* terdiri dari stress kerja dan beban kerja dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja pegawai (Y). Dari proses peangujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 16 Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Penelitian

Variabel Bebas	t tabel	t hitung	Sig.	α	Kesimpulan
Stress Kerja (X1)	1,974	7,710	0,000	0,05	H ₁ diterima
Beban Kerja (X2)	1,974	2,554	0,012	0,05	H ₂ diterima

Sumber data olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel uji secara parsial di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel *independent* stress kerja dan beban kerja memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dimana stress kerja memiliki nilai t hitung sebesar $7,710 > t \text{ tabel } 1,974$ dan beban kerja memiliki t hitung sebesar $2,554 > t \text{ tabel } 1,974$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (variabel *dependen*).

Pembahasan

Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan (H_1)

Variabel stress kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,710 > 1,974$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Niati, 2023) stres kerja memiliki koefisien sebesar 0,611 berarti stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini diartikan apabila stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,611 atau 61,1 persen. Stres kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,611 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H_1 diterima karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kata lain semakin meningkat stres kerja maka kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Klungkung akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama diterima.

Stres yang tidak dikelola dengan baik pasti akan mempengaruhi kinerja. Namun, tingkat tertentu stres dianggap penting, tanpa adanya stres, karyawan mungkin tidak merasa terpicu untuk meningkatkan kinerja mereka, yang bisa menyebabkan kinerja yang rendah. Sebaliknya, stres dapat memotivasi karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuan mereka dan mencapai prestasi yang tinggi, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. (Cahyana & Jati, 2017).

Stres yang tidak dikelola dengan baik pasti akan mempengaruhi kinerja. Namun, tingkat tertentu stres dianggap penting, tanpa adanya stres, karyawan mungkin tidak merasa terpicu untuk meningkatkan kinerja mereka, yang bisa menyebabkan kinerja yang rendah. Sebaliknya, stres dapat memotivasi karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuan mereka dan mencapai prestasi yang tinggi, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik. (Cahyana & Jati, 2017).

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (H_2)

Variabel beban kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. Dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,554 > 1,974$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,012 < 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Nurhayati, 2019) Semakin berat beban kerja yang diterima seorang karyawan, semakin besar dampaknya terhadap kinerjanya. Beban kerja mencakup tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan, sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(15,399 > 1,996)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig.0,05 atau $(0,000 < 0,05)$.

Pengaruh beban kerja sangat signifikan dan dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan dengan beban kerja tinggi harus memiliki pelatihan yang memadai dan kemampuan untuk mempertahankan kinerja mereka agar tetap stabil. Dengan kata lain, beban kerja yang besar sangat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga mereka perlu mengelola beban yang diberikan oleh perusahaan dengan baik untuk menjaga kinerja secara keseluruhan (Aturrizki et al., n.d.2020)

4. KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah mengguna SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat dengan nilai $p=0,000$.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat dengan nilai $p=0,012$.

Saran

1. Bagi Pimpinan

Bagi pimpinan Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat agar dapat melakukan manajemen stres pada selirih pegawai dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya sehingga kinerja pegawai bisa terus ditingkatkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan menggunakan variabel lainnya sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.

- Ani, A. R., & Lutarlean, B. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *e-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Aturrizki, L., Nyoman, N., Martini, P., & Puspitadewi, I. (n.d.). *Pada Karyawan Counter Handphone Oppo Di Kabupaten Situbondo Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance on Oppo Handphone Counter Employees in Situbondo District*.
- Batubara, G. S., Abadi, F., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Unggul, U. E. (2022). *Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening*. 1(11), 2483–2496.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314–1342.
- Niati, I. K. (2023). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DALIM FIDETA KORNESIA KABUPATEN PEMALANG*. 1–23.
- Nina Andriyani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Varibel Intervening PADA PT AQUAVUE VISION INTERNATIONAL. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 22–32.
- Nurhayati, W. (2019). *PROGRAM PENELITIAN DOSEN JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT SITI HALIMAH KANDANGAN Ketua WINA NURHAYATI Anggota FATHUR ROHMAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DARUL ‘ULUM JOMBANG 2019*.
- Riska Afrinida, Z. stie. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Majalah Ilmiah Dian Ilmu* (Vol. 21, Nomor 2, hal. 186). <https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Wartono, T. (2017). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY)*.