



## Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

Nabilah Ayu Putri<sup>1\*</sup>, Irwan Suhartono<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia<sup>1,2</sup>

\*Email Korespondensi: [nabilahayuputri20@gmail.com](mailto:nabilahayuputri20@gmail.com)

Diterima: 01-09-2025 | Disetujui: 09-09-2025 | Diterbitkan: 11-09-2025

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the extent to which work stress and workload impact employee performance at the Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics Region II, South Tangerang. The approach used in this study is quantitative with an associative method. Data collection techniques include distributing questionnaires, direct observation, interviews, and literature reviews. The main instrument used was a questionnaire given to 80 respondents. The data obtained were then analyzed through various statistical tests, including validity and reliability tests, normality tests, and detection of multicollinearity and heteroscedasticity. In addition, simple and multiple linear regression analyses, partial and simultaneous correlation and coefficient of determination tests, and hypothesis testing through t-tests and F-tests were also used. The results obtained indicate that work stress has a significant influence on employee performance, with a coefficient of determination of 20.3%. The t-test results show that the calculated t value is 4.462 > t-table 1.991 and a significance value of 0.000 < 0.05, which means that (H0) is rejected and (H1) is accepted. Meanwhile, workload is also proven to have a significant influence on employee performance, as evidenced by a determination value of 62.5%. The t-test produces a calculated t-value of 11.412 > 1.991 with a significance of 0.000 < 0.05, so H0 is rejected and (H2) is accepted. The multiple linear regression model formed from this study is  $Y = 2.004 + 0.154 X1 + 0.798 X2$ , with a determination coefficient value of 64.4%. The F-test produces a calculated F-value of 69.596 > F table 3.12 and a significance level of 0.000 < 0.05, which indicates that H0 is rejected and (H3) is accepted. Based on these overall findings, it can be concluded that work stress and workload simultaneously have a significant influence on improving employee performance at the Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics Region II, South Tangerang.*

**Keywords:** Work Stress, Workload, Employee Performance

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana stres kerja dan beban kerja berdampak terhadap performa pegawai di lingkungan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Pendekatan yang digunakan dalam studi ini bersifat kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data mencakup penyebaran angket, observasi langsung, wawancara, dan kajian pustaka. Instrumen

utama yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada 80 responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui berbagai uji statistik, antara lain pengujian validitas dan reliabilitas, uji normalitas, serta deteksi adanya multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Selain itu, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji korelasi dan koefisien determinasi secara parsial dan simultan, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 20,3%. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung  $4,462 > t$  tabel 1,991 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti  $(H_0)$  ditolak dan  $(H_1)$  diterima. Sementara itu, beban kerja juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai determinasi 62,5%. Uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar  $11,412 > 1,991$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $(H_2)$  diterima. Model regresi linier berganda yang terbentuk dari penelitian ini adalah  $Y = 2,004 + 0,154 X_1 + 0,798 X_2$ , dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64,4%. Uji F menghasilkan nilai F hitung 69,596  $> F$  tabel 3,12 serta tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $(H_3)$  diterima. Berdasarkan keseluruhan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

**Katakunci:** Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

#### Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nabilah Ayu Putri, & Irwan Suhartono. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1313-1325. <https://doi.org/10.63822/09fpr504>

**PENDAHULUAN**

Perkembangan globalisasi yang terjadi secara pesat telah memicu peningkatan intensitas persaingan di antara perusahaan-perusahaan. Kondisi ini menuntut para tenaga kerja untuk senantiasa beradaptasi, berinovasi, serta mengembangkan dan memperluas kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya. Setiap individu dalam organisasi perlu memiliki karakter sebagai pembelajar, yakni mereka yang terbuka terhadap pengetahuan baru, giat bekerja, dan memiliki semangat tinggi, demi mengoptimalkan potensi yang dimilikinya (Wildan & Sa’adah, 2021). Pada masa kini, dunia kerja membutuhkan individu yang mampu dengan cepat menguasai teknologi, mudah menyesuaikan diri, serta responsif terhadap berbagai perubahan yang muncul seiring dengan kemajuan teknologi. Keberlanjutan dan daya saing perusahaan tidak bisa hanya bergantung pada kemajuan teknologi semata, melainkan juga membutuhkan dukungan dari tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi.

Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) adalah sebuah instansi pemerintah non-kementerian di Indonesia yang memiliki tanggung jawab dalam menyediakan layanan publik di tiga sektor utama, yakni meteorologi yang berkaitan dengan prakiraan cuaca, klimatologi yang berfokus pada studi iklim, serta geofisika yang mencakup fenomena kebumihan. BMKG sedang menaruh fokus lebih untuk mengembangkan kapasitas sumber daya manusianya demi meningkatkan pelayanan BMKG. Peningkatan mutu informasi yang disampaikan oleh BMKG memiliki hubungan yang sejalan dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusianya. Informasi yang berkualitas merujuk pada data yang disampaikan secara cepat, tepat, dan akurat. Kualitas ini menjadi sangat krusial, mengingat informasi dari BMKG memiliki peran penting dan dibutuhkan oleh berbagai sektor dalam kehidupan masyarakat.

BMKG Wilayah II yang terletak di Tangerang Selatan perlu mengoptimalkan kinerja seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya guna mendukung peningkatan kualitas layanan informasi yang diberikan kepada masyarakat secara berkelanjutan. Sebagai upaya untuk memantau aspek kinerja, BMKG secara rutin melakukan evaluasi tahunan terhadap kinerja pegawai guna mengetahui apakah terjadi peningkatan atau penurunan dalam capaian kerja. Pembahasan berikut ini menyajikan analisis mengenai evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan di lingkungan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan Periode Tahun 2022 - 2024**

Tahun	Penilaian Kinerja Pegawai						Jumlah Pegawai
	Sesuai Ekspektasi	%	Ekspektasi	%	Dibawah Ekspektasi	%	
2022	2	2,5%	76	95%	2	2,5%	80
2023	2	2,5%	77	96,3%	1	1,3%	80
2024	2	2,5%	75	93,8%	3	3,8%	80

Sumber : BMKG Wilayah II Tangerang Selatan (2025)

Data yang ditampilkan dalam Tabel 1 mengindikasikan adanya perubahan yang tidak konsisten pada kelompok pegawai dengan kinerja di bawah standar target yang telah ditentukan, selama periode tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022 jumlah pegawai yang mendapatkan penilaian kriteria dibawah ekspektasi yaitu 2 orang. Kemudian pada tahun 2023 jumlah pegawai yang mendapatkan penilaian kriteria dibawah ekspektasi mengalami penurunan menjadi 1 orang. Namun, pada tahun 2024 jumlah pegawai yang mendapatkan penilaian kriteria dibawah ekspektasi mengalami kenaikan menjadi 3 orang. Fakta ini mengindikasikan bahwa setiap tahunnya, kinerja rata-rata pegawai cenderung tetap berada pada level yang sesuai dengan kategori ekspektasi. Terkait hal ini masih perlu adanya peningkatan karena sebagian besar pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan masih berada dibawah kategori sesuai ekspektasi.

Pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan terdapat permasalahan kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya telah dilakukan secara maksimal namun tujuan dan target yang telah ditetapkan instansi masih belum tercapai. Tabel 2 di bawah ini memuat data hasil pra survei terkait kinerja dari 30 pegawai yang bertugas di BMKG Wilayah II Tangerang Selatan :

**Tabel 2. Pra Survei Kinerja Pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan**

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Pegawai selalu teliti dalam melakukan pekerjaannya	20	66,7 %	10	33,3%
2.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job description	25	83,3 %	5	16,7%
3.	Pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan sepenuh hati	21	70%	9	30%
4.	Pegawai mampu menyelesaikan berbagai masalah di dalam sebuah instansi	28	93,3%	2	6,7%

Sumber : Pra Survei Kinerja Pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Merujuk pada data yang disajikan dalam tabel 2, ditemukan bahwa permasalahan terkait performa pegawai di lingkungan BMKG Wilayah II Tangerang Selatan masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian. Dari total 30 pegawai, sebanyak 20 pegawai menyatakan setuju, sementara 10 pegawai lainnya menyatakan tidak setuju bahwa pegawai selalu teliti dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat 25 pegawai menilai setuju dan 5 pegawai menilai tidak setuju mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job description. Kemudian terdapat 21 pegawai menilai setuju dan 9 pegawai menilai tidak setuju mengenai pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan sepenuh hati. Dan terdapat 28 pegawai menilai setuju dan 2 pegawai menilai tidak setuju mengenai pegawai mampu menyelesaikan berbagai masalah di dalam sebuah instansi. Artinya, kinerja pegawai di BMKG Wilayah II Tangerang Selatan tergolong cukup memuaskan, meskipun terdapat beberapa indikator yang belum mencapai tingkat optimal.

Stres kerja dan beban kerja adalah dua aspek yang saling berhubungan serta memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja pegawai. Apabila stres kerja tidak ditangani secara efektif, hal tersebut dapat

*Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan (Ayu Putri, et al.)*

menyebabkan munculnya gangguan seperti depresi, frustrasi, dan masalah psikologis lainnya. Menurut (Makkira dkk., 2022) stres merupakan suatu kondisi tekanan yang berpotensi memengaruhi kondisi emosional, pola pikir, serta kesehatan fisik individu. Apabila tidak ditangani secara tepat, stres ini dapat menjadi hambatan dalam menjalin interaksi sosial yang harmonis. Temuan awal dari kegiatan pra-survei mengenai tingkat stres kerja di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan telah berhasil dihimpun dan ditampilkan dalam bentuk data sebagai berikut:

**Tabel 3. Pra Survei Stres Kerja BMKG Wilayah II Tangerang Selatan**

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Pegawai sering mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja	20	66,7%	10	33,3%
2.	Pegawai merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan	8	26,7%	22	73,3%
3.	Jenjang karir instansi sudah sesuai dengan keinginan anda sebagai pegawai	15	50%	15	50%

Sumber : Pra Survei Stres Kerja BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Merujuk pada data yang tercantum dalam Tabel 3, dapat diidentifikasi adanya indikasi permasalahan stres kerja di lingkungan BMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Dari keseluruhan 30 responden, sebanyak 20 orang menyatakan setuju bahwa pegawai sering mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja, sementara 10 orang lainnya tidak sependapat dengan pernyataan tersebut. Kemudian terdapat 8 pegawai setuju dan 22 pegawai tidak setuju mengenai pegawai merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan. Dan terdapat 15 pegawai setuju dan 15 pegawai tidak setuju mengenai jenjang karir instansi sudah sesuai dengan keinginan anda sebagai pegawai. Dapat disimpulkan bahwa pegawai yang menghadapi beban kerja berlebih, sering terlibat konflik pendapat dengan rekan kerja, serta memiliki keterbatasan dalam peluang jenjang karier, berpotensi menimbulkan berbagai tantangan bagi instansi. Dampaknya akan mengalami tingkat stres pegawai yang tinggi, penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

Beban kerja merujuk pada totalitas tugas, tanggung jawab, serta kewajiban yang perlu diselesaikan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari pelaksanaan peran dan fungsinya di tempat kerja. Sesuai dengan pendapat Nabawi (2019:175), beban kerja adalah rangkaian aktivitas yang dilaksanakan oleh individu untuk memenuhi kewajiban dalam suatu posisi atau kelompok pekerjaan tertentu. Penjabaran berikut menampilkan temuan awal dari pelaksanaan pra-survei yang berkaitan dengan tingkat beban kerja di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II yang berlokasi di Tangerang Selatan.

**Tabel 4. Pra Survei Beban Kerja BMKG Wilayah II Tangerang Selatan**

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal	21	70%	9	30%
2.	Pegawai merasa tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan secara bersamaan	10	33,3%	20	66,7%
3.	Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai target yang telah ditetapkan instansi	18	60%	12	40%

Sumber : Pra Survei Beban Kerja BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

Data yang ditampilkan dalam Tabel 4 mengindikasikan bahwa permasalahan terkait beban kerja masih terjadi di lingkungan BMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Dari total 30 responden, sebanyak 21 pegawai menyatakan setuju sementara 9 pegawai tidak setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Selanjutnya, Sebanyak 10 pegawai menyatakan persetujuan bahwa mereka mengalami kekurangan waktu dalam menyelesaikan semua tugas secara bersamaan. Sementara itu, 20 pegawai lainnya menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut. Sebanyak 18 pegawai menyatakan persetujuan, sementara 12 pegawai lainnya tidak menyetujui pernyataan terkait pegawai dituntut untuk bekerja sesuai target yang telah ditetapkan instansi. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan waktu yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan berbagai tugas dengan batas waktu yang bersamaan, ditambah tekanan untuk mencapai target instansi, merupakan masalah umum yang berpotensi menimbulkan stres dan memberikan dampak negatif pada kualitas kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis studi asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Interaksi antar variabel tersebut dianalisis melalui pengolahan data secara statistik, dengan menggunakan teknik yang sesuai untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini dilakukan oleh peneliti sepanjang periode pelaksanaan studi, yang dimulai sejak November 2023 hingga seluruh rangkaian penelitian selesai. Proses penelitian dijalankan secara bertahap, dengan penyesuaian sesuai kebutuhan pada setiap tahap yang berlangsung.

Populasi dalam penelitian mengacu pada keseluruhan objek yang menjadi sasaran studi. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh pegawai BMKG Wilayah II Tangerang Selatan

sebanyak 80 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik serupa dengan keseluruhan anggota populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik di mana semua anggota populasi dimasukkan sebagai sampel penelitian. Pemilihan metode sampling jenuh ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, yakni kurang dari 100 orang, tepatnya 80 pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.917	4.322		5.071	.000
	STRES KERJA	.466	.104	.451	4.462	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan data yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh model regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 21,917 + 0,466X$ . Persamaan tersebut menggambarkan hubungan positif antara variabel tingkat stres kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa peningkatan stres kerja akan diiringi oleh kenaikan dalam performa pegawai.

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.581	3.125		1.786	.078
	BEBAN KERJA	.865	.076	.791	11.412	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, ditemukan persamaan  $Y = 5,581 + 0,865X$ . Persamaan ini menunjukkan hubungan positif antara beban kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa peningkatan beban kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien regresi tersebut.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.004	3.553		.564	.574
	STRES KERJA	.154	.077	.149	1.994	.050
	BEBAN KERJA	.798	.082	.729	9.758	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

- Nilai konstanta sebesar 2,004 mengindikasikan bahwa jika kedua variabel independen, yaitu X1 dan X2, tidak memberikan pengaruh (bernilai nol), maka variabel dependen (Y) akan memiliki nilai tetap sebesar 2,004.
- Koefisien regresi sebesar 0,154 pada variabel stres kerja (X1) yang bertanda positif mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu poin dalam tingkat stres kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,154.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 0,798 dengan arah positif menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada beban kerja akan memicu kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,798.

**Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations			
		STRES KERJA	KINERJA PEGAWAI
STRES KERJA	Pearson Correlation	1	.451**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Koefisien korelasi untuk variabel stres kerja (X1) tercatat sebesar 0,451. Menurut standar interpretasi korelasi, nilai tersebut masuk dalam kategori hubungan dengan kekuatan sedang, yang menunjukkan adanya kaitan sedang antara tingkat stres kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y).

**Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations			
		BEBAN KERJA	KINERJA PEGAWAI
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	.791**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Koefisien korelasi untuk variabel beban kerja (X2) tercatat sebesar 0,791. Berdasarkan standar interpretasi korelasi, nilai ini termasuk dalam rentang 0,600 hingga 0,799, yang menandakan adanya hubungan kuat antara beban kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y).

**Tabel 10. Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.802 <sup>a</sup>	.644	.635	2.13721	.644	69.596	2	77	.000

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, STRES KERJA

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Hasil perhitungan korelasi simultan antara variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai 0,802. Berdasarkan panduan interpretasi korelasi, angka ini termasuk dalam rentang 0,800 hingga 1,000, yang mengindikasikan adanya hubungan sangat kuat antara kedua variabel bebas tersebut dengan variabel dependen kinerja pegawai.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 <sup>a</sup>	.203	.193	3.17576
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA				

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Koefisien determinasi yang didapatkan dari analisis ini adalah 0,203 atau sekitar 20,3%. Adapun 79,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam studi ini.

**Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.625	.621	2.17761
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA				

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,625 atau sama dengan 62,5%. Sedangkan 37,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

**Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.644	.635	2.13721
a. Predictors: (Constant), BEBANKERJA, STRES KERJA				

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 0,644 atau setara dengan 64,4%. Sisanya, yaitu 35,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 14. Uji Hipotesis (Uji t) Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.917	4.322		5.071	.000
	STRES KERJA	.466	.104	.451	4.462	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,462 > t tabel yang bernilai 1,991. Kondisi ini mengindikasikan (H0) ditolak dan (H1) diterima. Selain itu, nilai probabilitas (p-value) tercatat 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

**Tabel 15. Uji Hipotesis (Uji t) Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.581	3.125		1.786	.078
	BEBAN KERJA	.865	.076	.791	11.412	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Analisis statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 11,412 > t tabel yang bernilai 1,991. Hal ini menandakan (H0) ditolak dan (H2) diterima. Nilai signifikansi tercatat 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 16. Uji Hipotesis (Uji f) Stres Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	635.778	2	317.889	69.596	.000 <sup>b</sup>
	Residual	351.709	77	4.568		
	Total	987.487	79			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, STRES KERJA						

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi simultan untuk variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, nilai F hitung sebesar 69,596 > F tabel yang sebesar 3,12. Temuan ini mengakibatkan (H0) ditolak dan (H3) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan dari studi berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

- Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 4,462 > t tabel sebesar 1,991. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi (p value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
- Nilai t hitung 11,412 > t tabel 1,991, maka (H0) tidak dapat diterima dan (H2) diterima. Fakta ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.
- Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , serta nilai F hitung mencapai  $69,596 > F$  tabel sebesar 3,12. Dengan hasil tersebut (H0) ditolak dan (H3) diterima. Kesimpulannya, stres kerja dan beban kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Serang : Bintang Visitama Publisher.
- Andriansyah, Z., & Suhartono, I. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pemuda Dan Olah Raga Republik Indonesia Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 211-222.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A.M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Romas, A.N., Arthawati, S. N., Tribakti, I., Bangun, H. A., Nugroho, B. S., Berek, N. C., Nababan, D., Sari, A. R., Saragih, V. C. D., Puspitosari, D. (2023). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Padang : PT.Global Eksekutif Teknologi.
- Salsabila, H., & Suhartono, I. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SRIKANDI DIAMOND MOTORS MITSUBISHI ALAM SUTERA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 393-403.
- Suwarno, A.P., & Siregar, T. (2023). *Metode Safety Morning Talk dengan Manajemen Stres Terapi Self Talk dan Terapi Tertawa dalam Mengatasi Stres Kerja Perawat*. Sukoharjo : CV.Pradina Pustaka Group.
- Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tambakberas Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.