

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Lubuklinggau

Alya Della Rosa ^{1*}, Hartati Ratna Juita ², Apandi ³, Dheo Rimbano ⁴

^{1, 2, 3, 4} Universitas Bina Insan, Indonesia

* alyadellarosa1908@gmail.com

Abstract

Employee performance is an important factor in achieving organizational objectives and improving the quality of public services. This study examines the relationship between workload and employee performance and evaluates the indirect role of work stress among employees of the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) of Lubuklinggau City. A quantitative cross-sectional survey design was employed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The population consisted of 36 civil servants, all of whom were included through saturated sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed with SmartPLS. The results show that workload has a positive and significant relationship with employee performance ($\beta = 0.878$; $T = 19.928$; $p < 0.001$). The indirect effect of workload on employee performance through work stress was positive but did not meet the predetermined 5% significance criterion ($\beta = 0.073$; $T = 1.956$; $p = 0.051$). Therefore, the available statistical evidence is insufficient to support the indirect role of work stress in the relationship between workload and employee performance. The R^2 value of employee performance was 0.921, indicating that 92.1% of its variance was explained by workload and work stress in the proposed model. These findings suggest that workload distribution, work coordination, and periodic evaluation of task allocation should be considered to support employee performance. Further analysis of the individual paths involving work stress is required to provide a more complete explanation of the mediation mechanism.

Keywords: *Workload, Employee Performance, Work Stress*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta. Pada organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu indikator keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Kasmir, 2022). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan standar yang telah ditentukan organisasi, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat proses kerja organisasi dan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat (Mangkunegara, 2021).

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Lubuklinggau merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas memberikan pelayanan administrasi serta dukungan terhadap pelaksanaan fungsi DPRD. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan seperti penyusunan dokumen persidangan, pelayanan administrasi, penyusunan laporan, pembahasan anggaran, hingga pendampingan kegiatan dewan. Meningkatnya intensitas kegiatan kedewanan menyebabkan volume pekerjaan pegawai semakin tinggi, terutama pada saat pelaksanaan rapat paripurna, pembahasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), reses, maupun kunjungan kerja. Kondisi peningkatan tuntutan dan volume pekerjaan pada organisasi sektor publik perlu diperhatikan karena beban kerja yang tinggi dapat berkaitan dengan tekanan kerja dan perubahan kinerja pegawai (Hikmah et al., 2024; Septyandini et al., 2024).

Berdasarkan hasil observasi awal di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau, ditemukan adanya perubahan agenda kegiatan yang kerap terjadi secara mendadak, keterbatasan jumlah pegawai, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai dihadapkan pada beban dan tekanan kerja yang cukup tinggi, khususnya ketika beberapa pekerjaan harus diselesaikan secara bersamaan (Tarwaka, 2019). Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tekanan waktu dapat meningkatkan stres kerja serta berdampak terhadap kemampuan pegawai dalam mempertahankan kinerjanya (Puteri et al., 2024). Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia dan pembagian pekerjaan yang optimal, maka berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta menurunkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan perubahan tingkat kinerja pegawai sehingga perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Ahmad et al., 2023).

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang proporsional dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis sehingga mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Hubungan antara beban kerja, kondisi psikologis, dan kinerja juga menunjukkan bahwa dukungan serta kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan menjadi penting untuk menjaga produktivitas kerja (Wulantika et al., 2023). Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang sering dikaitkan dengan pencapaian kinerja pegawai. Tingginya stres kerja dapat berkaitan dengan menurunnya kinerja ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pegawai dalam mengelola pekerjaan yang dihadapi (Puteri et al., 2024; Adhitarma & Adnyani, 2023). Stres kerja merupakan kondisi yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, kepuasan kerja, serta kemampuan pegawai dalam mengambil keputusan sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja (Robbins & Judge, 2023).

Hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai telah banyak dikaji oleh peneliti sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Semakin tinggi beban

kerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai (Iriansyah et al., 2024). Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Tingginya tuntutan pekerjaan menyebabkan pegawai mengalami tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan pembagian beban kerja secara proporsional agar pegawai mampu menyelesaikan tugas secara optimal tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan (Gultom & Syafrina, 2025).

Beberapa penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami stres kerja cenderung mengalami penurunan motivasi, konsentrasi, dan semangat kerja sehingga hasil pekerjaan menjadi kurang optimal. Sebaliknya, tingkat stres yang masih berada pada batas normal dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Rahmawati et al., 2024). Berdasarkan observasi awal di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau, perubahan agenda yang mendadak, keterbatasan pegawai, dan tingginya tuntutan pekerjaan berpotensi meningkatkan beban dan kelelahan kerja. Penguatan kapasitas sumber daya manusia penting dalam mendukung pengelolaan dan pelaksanaan pekerjaan secara lebih optimal (Wardani & Sunarto, 2026). Namun, penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian untuk menguji kelelahan kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai, khususnya pada lingkungan Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau.

Selain *research gap* dari sisi hasil penelitian, terdapat pula kesenjangan dari sisi objek penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta, rumah sakit, dan lembaga pendidikan, sedangkan penelitian yang menguji hubungan beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD masih relatif terbatas. Karakteristik pekerjaan di Sekretariat DPRD yang dipengaruhi oleh agenda persidangan, pembahasan kebijakan daerah, serta tuntutan pelayanan administrasi kepada anggota dewan menjadikan lingkungan kerja ini memiliki kompleksitas yang berbeda dibandingkan organisasi lainnya. Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai serta menganalisis peran stres kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan bagi Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei potong lintang (*cross-sectional survey*) untuk menganalisis hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai. Data dikumpulkan satu kali melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian. Stres kerja ditempatkan sebagai variabel intervening untuk menguji perannya dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian dibatasi pada interpretasi

hubungan statistik antar variabel dan tidak digunakan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat secara mutlak.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Lokasi penelitian dipilih karena instansi tersebut memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis dengan intensitas pelayanan administrasi yang tinggi sehingga relevan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau sebanyak 36 pegawai. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden penelitian sebanyak 36 orang. Dalam model PLS-SEM yang digunakan, jumlah maksimum panah yang menuju konstruk endogen adalah dua, sehingga berdasarkan aturan *10-times rule* kebutuhan minimum sampel secara heuristik adalah 20 responden. Dengan jumlah 36 responden, sampel telah memenuhi batas minimum tersebut. Namun, mengingat ukuran sampel relatif kecil, kecukupan sampel tetap perlu dikonfirmasi melalui analisis *statistical power*, dan hasil penelitian diinterpretasikan secara hati-hati terutama dalam mendeteksi pengaruh dengan ukuran efek yang kecil.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau, buku, jurnal ilmiah, serta berbagai literatur yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan setelah seluruh responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian dan bersedia mengisi kuesioner secara sukarela. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Variabel beban kerja diukur menggunakan indikator kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan lingkungan kerja. Variabel stres kerja diukur melalui indikator tuntutan pekerjaan, konflik peran, tekanan waktu, dan hubungan kerja. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Metode PLS-SEM dipilih karena sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel yang relatif kecil serta mampu menganalisis hubungan langsung maupun tidak langsung melalui variabel intervening secara simultan. Sebelum pengujian hipotesis, model pengukuran (*outer model*) dievaluasi melalui validitas konvergen menggunakan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), serta reliabilitas menggunakan *composite reliability*. Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan nilai *cross loading*, kriteria *Fornell–Larcker*, dan *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT). Selanjutnya, model struktural (*inner model*) dievaluasi melalui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variasi konstruk endogen.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* pada PLS-SEM dengan pengujian dua arah (*two-tailed*) pada tingkat signifikansi 5%. Signifikansi hubungan ditentukan berdasarkan nilai *T-Statistic* > 1,96, *P-Value* < 0,05, serta interval kepercayaan 95% yang tidak mencakup nilai nol. Pengujian dilakukan terhadap efek langsung maupun efek tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Nilai

lengkap *outer loading*, AVE, *Composite Reliability*, *Fornell–Larcker*, HTMT, *R-Square*, serta interval kepercayaan efek langsung dan tidak langsung disajikan pada bagian hasil penelitian.

Hasil

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 36 pegawai ASN yang bekerja di Kantor Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh sehingga data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi aktual pegawai pada instansi tersebut. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, dan golongan. Pengelompokan karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang responden yang menjadi sumber data penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data, responden memiliki karakteristik yang beragam. Perbedaan usia, masa kerja, tingkat pendidikan, maupun golongan menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman dan tanggung jawab pekerjaan yang berbeda-beda. Keberagaman karakteristik tersebut memberikan variasi persepsi terhadap beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi organisasi secara lebih komprehensif.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk penelitian secara valid dan reliabel. Pengujian diawali dengan melihat nilai *outer loading* pada masing-masing indikator. Hasil pengujian pertama menunjukkan masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah batas minimal yang dipersyaratkan, sehingga indikator tersebut dieliminasi dan dilakukan pengujian kembali hingga seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen.

Hasil pengujian akhir menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel laten yang diukur dengan baik. Selain itu, hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan seluruh konstruk memiliki nilai di atas 0,50, sehingga setiap variabel dinyatakan memenuhi persyaratan validitas konvergen. Pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan nilai *cross loading*. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, masing-masing konstruk telah mampu membedakan dirinya dari konstruk lain dalam model penelitian. Selanjutnya, reliabilitas konstruk diuji menggunakan nilai *Composite Reliability*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,70. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik sehingga layak digunakan dalam analisis model struktural.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, tahap berikutnya adalah mengevaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (*R-Square*) pada variabel endogen. Nilai *R-Square* menunjukkan besarnya kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen yang terdapat dalam model penelitian. Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,921. Nilai tersebut

menunjukkan bahwa sebesar 92,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan stres kerja yang digunakan dalam model penelitian, sedangkan 7,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 1. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square
Kinerja Pegawai	0,921

Berdasarkan Tabel 1, nilai *R-Square* sebesar 0,921 termasuk kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai melalui variabel beban kerja dan stres kerja. Dengan demikian, model yang dibangun dinilai layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Hasil ini sejalan dengan konsep PLS-SEM yang menyatakan bahwa semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen (Hair et al., 2022).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian. Keputusan hipotesis didasarkan pada nilai *Original Sample*, *T-Statistic*, dan *P-Value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistic* > 1,96 dan *P-Value* < 0,05.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Keputusan
Beban Kerja → Kinerja Pegawai	0,878	19,928	0,000	Didukung
Beban Kerja → Stres Kerja → Kinerja Pegawai	0,073	1,956	0,051	Belum didukung

Berdasarkan Tabel 2, beban kerja memiliki hubungan langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,878, *T-Statistic* sebesar 19,928, dan *P-Value* sebesar 0,000. Arah positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi skor beban kerja berdasarkan pengodean instrumen, semakin tinggi pula skor kinerja pegawai. Sementara itu, pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja memiliki nilai *Original Sample* sebesar 0,073, *T-Statistic* sebesar 1,956, dan *P-Value* sebesar 0,051. Nilai tersebut sangat dekat dengan batas signifikansi 0,05, namun belum memenuhi kriteria yang ditetapkan. Dengan demikian, bukti statistik mengenai peran stres kerja sebagai variabel intervening belum cukup kuat, sehingga efek mediasi belum dapat dinyatakan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Iriansyah et al., 2024). Namun, temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai (Gultom & Syafrina, 2025). Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik organisasi, jumlah responden, serta lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu, temuan penelitian ini juga mendukung teori yang menyatakan bahwa stres kerja tidak selalu memberikan dampak negatif terhadap kinerja karena respons setiap individu terhadap tekanan pekerjaan dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi dan pengelolaan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2023).

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi persyaratan pengujian model pengukuran dan model struktural. Seluruh indikator yang

digunakan dinyatakan valid dan reliabel, sedangkan hasil pengujian hipotesis memberikan informasi mengenai hubungan langsung maupun hubungan tidak langsung antar variabel yang selanjutnya akan dibahas secara lebih mendalam pada bagian pembahasan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,878, *T-Statistic* sebesar 19,928, dan *P-Value* sebesar 0,000. Arah koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi skor beban kerja berdasarkan pengodean instrumen, semakin tinggi pula skor kinerja pegawai. Temuan ini tidak berarti bahwa beban kerja yang tinggi selalu menguntungkan atau bahwa pengelolaan beban kerja telah optimal, tetapi menunjukkan adanya hubungan statistik positif antara kedua konstruk pada responden penelitian.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui *challenge–hindrance stressor framework*. Beban kerja dalam kondisi tertentu dapat dipersepsikan sebagai *challenge demand*, yaitu tuntutan yang mendorong peningkatan usaha, konsentrasi, dan pencapaian target. *Challenge stressors* dapat memiliki hubungan positif dengan kinerja, meskipun pada saat yang sama juga dapat meningkatkan tekanan psikologis atau *strain* pada pekerja (Pindek et al., 2024). Tekanan kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan juga dapat mendorong peningkatan *task performance* ketika pegawai masih memiliki sumber daya yang memadai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan (Zhou et al., 2024). Dalam konteks Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau, pekerjaan pegawai berkaitan dengan pelayanan administrasi kedewanan, penyusunan dokumen, pendampingan rapat, pelaporan kegiatan, serta pelaksanaan agenda yang dapat berubah dalam waktu relatif singkat. Karakteristik pekerjaan tersebut memungkinkan peningkatan beban kerja direspons dengan peningkatan intensitas kerja untuk memastikan tugas tetap terselesaikan. Namun, berdasarkan desain survei potong lintang yang digunakan, hasil penelitian ini tidak dapat ditafsirkan bahwa peningkatan beban kerja secara kausal akan selalu meningkatkan kinerja.

Hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja juga dapat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya kerja, seperti dukungan organisasi, otonomi, kemampuan individu, dan dukungan sosial. Keseimbangan antara *job demands* dan *job resources* berperan penting dalam menentukan kesejahteraan serta kinerja pekerja (Demerouti, 2025). Respons pegawai terhadap tuntutan pekerjaan juga dapat berbeda sesuai dengan sumber daya organisasi dan karakteristik individual yang dimiliki (Jing et al., 2024). Dengan demikian, hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai kemampuan pegawai mempertahankan atau meningkatkan kinerja ketika menghadapi tuntutan pekerjaan, bukan sebagai bukti bahwa semakin tinggi beban kerja akan selalu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan dan tekanan waktu dapat menurunkan kinerja pegawai. Dampak *work overload* terhadap kinerja dapat berbeda tergantung pada sumber daya kerja yang dimiliki pegawai dan cara kinerja tersebut diukur (Liaquat & Escartin, 2025). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, sumber daya organisasi, kemampuan individu, serta cara pegawai

memaknai tuntutan pekerjaan. Implikasi penelitian ini bukan mendorong organisasi untuk meningkatkan beban kerja pegawai, melainkan memastikan bahwa tuntutan pekerjaan tetap berada pada tingkat yang dapat dikelola. Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau perlu memperhatikan distribusi tugas, penetapan prioritas pekerjaan, koordinasi antar bagian, serta kesesuaian antara target pekerjaan dan kapasitas pegawai. Hal tersebut penting karena tuntutan pekerjaan yang pada tingkat tertentu dapat menjadi tantangan positif tetap berpotensi menimbulkan tekanan dan menurunkan kinerja apabila berlangsung secara berlebihan dan berkepanjangan (Pindek et al., 2024; Demerouti, 2025).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0,073, *T-Statistic* sebesar 1,956, dan *P-Value* sebesar 0,051. Karena nilai *P-Value* sangat dekat dengan batas signifikansi 0,05, hasil tersebut lebih tepat diinterpretasikan bahwa bukti statistik mengenai efek tidak langsung melalui stres kerja belum memenuhi kriteria signifikansi yang ditetapkan. Oleh karena itu, hasil ini tidak sebaiknya ditafsirkan secara mutlak bahwa mekanisme mediasi stres kerja sama sekali tidak terjadi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada sampel ini hubungan beban kerja dengan kinerja lebih kuat terlihat melalui jalur langsung dibandingkan melalui stres kerja. Tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan sebagai tantangan dapat mendorong pegawai meningkatkan usaha dan mempertahankan kinerja, meskipun pada saat yang sama tetap dapat meningkatkan tekanan psikologis (Pindek et al., 2024). Kondisi tersebut dapat menjelaskan mengapa efek langsung beban kerja terhadap kinerja ditemukan signifikan, sedangkan efek tidak langsung melalui stres kerja belum memperoleh dukungan statistik yang cukup kuat.

Tidak kuatnya efek mediasi stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh adanya sumber daya kerja maupun sumber daya personal yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian, seperti pengalaman kerja, dukungan sosial, koordinasi, otonomi, dan kemampuan adaptasi. Dalam kerangka *Job Demands–Resources*, sumber daya tersebut dapat membantu pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga tekanan kerja tidak selalu berkembang menjadi kondisi yang mengganggu kinerja (Demerouti, 2025). Sumber daya organisasi dan karakteristik individu juga dapat mengubah respons pegawai terhadap *job demands* yang mereka hadapi (Jing et al., 2024).

Temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian Gultom dan Syafrina (2025) yang menemukan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja. Perbedaan tersebut tidak cukup dijelaskan hanya berdasarkan perbedaan lokasi penelitian. Perbedaan hasil dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan, tingkat tuntutan kerja, sumber daya organisasi, budaya kerja, kemampuan adaptasi pegawai, serta karakteristik sektor tempat penelitian dilakukan. Hubungan antara tekanan kerja dan kinerja juga dapat berubah ketika pegawai memiliki tingkat otonomi dan sumber daya kerja yang berbeda (Liaquat & Escartín, 2025). Pada Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau, pegawai bekerja dalam struktur organisasi pemerintahan yang memiliki pembagian tugas, prosedur administrasi, koordinasi antar bagian, dan tanggung jawab formal. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai memiliki pola penyesuaian tertentu ketika menghadapi peningkatan agenda dan tuntutan penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, stres kerja bukan satu-satunya mekanisme yang dapat menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai.

Literatur terbaru juga menunjukkan bahwa pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kinerja dapat berlangsung melalui berbagai mekanisme, seperti *strain*, *burnout*, keterlibatan kerja,

motivasi, serta ketersediaan sumber daya kerja dan sumber daya personal (Demerouti, 2025; Pindek et al., 2024). Oleh karena itu, belum signifikkannya mediasi stres kerja dalam penelitian ini tidak meniadakan pentingnya stres kerja, tetapi menunjukkan bahwa pada konteks dan sampel penelitian ini jalur mediasi tersebut belum memperoleh dukungan statistik yang cukup pada tingkat signifikansi 5%. Implikasinya, Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau tetap perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja meskipun efek mediasinya belum memenuhi kriteria signifikansi. Pengaturan distribusi tugas, prioritas pekerjaan, koordinasi antar pegawai, dukungan pimpinan, dan evaluasi beban kerja perlu dilakukan untuk menjaga agar tuntutan pekerjaan tidak berkembang menjadi tekanan berkepanjangan yang dapat menurunkan kinerja pegawai (Demerouti, 2025).

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan menempatkan stres kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau. Berdasarkan analisis menggunakan metode PLS-SEM, diperoleh hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai Original Sample sebesar 0,878, T-Statistic sebesar 19,928, dan P-Value sebesar 0,000. Sebaliknya, jalur tidak langsung melalui stres kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan dengan nilai Original Sample sebesar 0,073, T-Statistic sebesar 1,956, dan P-Value sebesar 0,051, sehingga stres kerja tidak terbukti berperan sebagai variabel intervening. Selain itu, nilai R-Square sebesar 0,921 mengindikasikan bahwa 92,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel yang digunakan dalam model penelitian, sedangkan 7,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas pegawai merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Oleh sebab itu, Sekretariat DPRD Kota Lubuklinggau perlu melakukan penataan distribusi tugas secara lebih proporsional, memperkuat koordinasi antar pegawai, serta mengevaluasi pembagian pekerjaan secara berkala agar efektivitas kerja tetap terjaga. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan 36 pegawai ASN pada satu instansi pemerintah sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan objek penelitian yang lebih beragam, jumlah responden yang lebih besar, serta memasukkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh *work life balance*, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 12(8), 840–864.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i08.p05>
- Ahmad, N., Siddiq, D. M., Suzana, A., & Sofyan, N. I. (2023). The effect of workload, work stress and work fatigue on employee performance on Puskesmas in Majalengka

- Regency. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 14(1), 48–56.
<https://doi.org/10.21009/JRMSI.014.1.06>
- Demerouti, E. (2025). Job demands-resources and conservation of resources theories: How do they help to explain employee well-being and future job design? *Journal of Business Research*, 192, 115296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296>
- Gultom, E., & Syafrina, N. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada Apotek Keluarga Area Kota Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 11(1), 22–28. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v11i1.2046>
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications. [SAGE—A Primer on PLS-SEM](https://doi.org/10.1002/9781119319146)
- Hikmah, A., Prayitno, H., & Sujoso, A. D. P. (2024). Analysis of stress factors and workload on the performance of employees of the General Election Supervisory Agency of East Java Province. *Gema Lingkungan Kesehatan*, 22(2), 64–69.
<https://doi.org/10.36568/gelinkes.v22i2.127>
- Iriansyah, P., Adriani, Z., & Sumarni. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Indonesia KCP Jambi Dr. Sutomo. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 92–99. <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.525>
- Jing, T., Bai, M., Yu, C., Xian, Y., Zhang, Z., & Li, S. (2024). Promotion or prevention: Regulatory foci as moderators in the job demands-resources model. *Human Resources for Health*, 22, Article 67. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00950-9>
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Cet. 7). Rajawali Pers. [Katalog Perpustakaan Jakarta](https://doi.org/10.1002/9781119319146)
- Liaquat, S., & Escartín, J. (2025). Systems intelligence and job autonomy in managing stressors and performance: A time-lagged study in multinational firms. *Sustainability*, 17(7), 3125. <https://doi.org/10.3390/su17073125>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. 14). PT Remaja Rosdakarya. [Katalog Perpustakaan IPDN](https://doi.org/10.1002/9781119319146)
- Pindek, S., Meyer, K., Valvo, A., & Arvan, M. (2024). A dynamic view of the challenge-hindrance stressor framework: A meta-analysis of daily diary studies. *Journal of Business and Psychology*, 39, 1107–1125. <https://doi.org/10.1007/s10869-024-09933-y>
- Puteri, N. J., Aprianti, V., & Sarifiyono, A. P. (2024). Pengaruh *work overload* dan *work stress* terhadap *employee performance* pada organisasi sektor publik sub sektor kesehatan: Studi kasus UPT Puskesmas Padasuka Kota Bandung. *Economics Professional in Action (E-Profit)*, 6(1), 1–15. <https://doi.org/10.37278/eprofit.v6i1.761>
- Rahmawati, T., Fadli, U. M. D., & Rosmawati, E. (2024). The effect of workload on employee performance with work stress as a mediating variable in Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bekasi. *Research in Management of Technology and Business*, 5(1), 98–110. <https://doi.org/10.30880/rmtb.2024.05.01.009>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson. [Pearson—Organizational Behavior, 19th Edition](#)
- Septyandini, R. E., Wardoyo, D. T. W., & Witjaksono, A. D. (2024). The relationship between workload, technostress, work life balance and employee performance in the Regional Secretariat of the City of Surabaya. *Santhet (Jurnal Sejarah, Pendidikan dan Humaniora)*, 8(1), 1164–1178. <https://doi.org/10.36526/santhet.v8i1.3962>
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja* (Ed. 2). Harapan Press.
- Wardani, R. K., & Sunarto, S. (2026). Pengembangan Desa Wisata Rahtawu melalui peningkatan kapasitas SDM dalam pengelolaan dan jejaring pariwisata. *Abdimas Singkerru*, 6(1), 61–73. <https://doi.org/10.59563/singkerru.v6i1.335>
- Wulantika, L., Ayusari, R. M., & Wittine, Z. (2023). Workload, social support and burnout on employee performance. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i1.1069>
- Zhou, W., Wang, T., Zhu, J., Tao, Y., & Liu, Q. (2024). Perceived working conditions and employee performance in the coal mining sector of China: A job demands-resources perspective. *Chinese Management Studies*, 18(6), 1656–1677. <https://doi.org/10.1108/CMS-06-2023-0292>