



Artikel masuk:  
20 Desember 2021  
Artikel diperbaiki:  
25 Januari 2022  
Artikel diterima:  
15 Maret 2022

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN  
YOGYAKARTA

Heriyanto<sup>1</sup>, Sri Handayani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana  
Yogyakarta

Email Korespondance: [sri\\_handayani@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:sri_handayani@mercubuana-yogya.ac.id)

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of work stress, workload and work competency on employee performance. This research was conducted at the Yogyakarta Search and Rescue Office by collecting data by distributing questionnaires. The total population of this study was 83 and 45 samples were taken using purposive sampling technique. The analysis used is validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. The results of this study indicate that work stress has a negative and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance, competency positive and significant effect on employee performance. Simultaneously or simultaneously work stress, workload and competence have a significant effect on employee performance.*

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

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta dengan mengumpulkan data dengan menyebar kuesioner. Jumlah populasi penelitian ini yaitu 83 dan diambil 45 sampel dengan teknik purposive sampling. Analisis yang digunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersamaan atau simultan stress kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Beban Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

**LATAR BELAKANG**

Organisasi adalah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Pengembangan kualitas sebuah organisasi sangatlah diperlukan agar organisasi tersebut dapat mengikuti setiap perubahan yang terjadi sesuai dengan

perkembangan zaman dan teknologi. Peranan SDM menjadi hal penting bagi organisasi di luar sumber daya lainnya. SDM menjadi penopang berjalannya organisasi baik atau buruk organisasi bergantung pada kinerja yang dihasilkan. Didefinisikan menurut Rivai dan Basri (2005), kinerja adalah hasil atau derajat keberhasilan seseorang atau keseluruhan dalam suatu periode tertentu dalam melakukan suatu tugas yang melibatkan kemampuan yang berbeda, seperti standar kinerja, tujuan atau target dengan ketentuan yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai sudah sepatutnya memiliki kemauan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Robbins & Judge (2015), stres adalah keadaan berubah yang menghadapkan seseorang pada tuntutan, sumber daya, atau peluang yang terkait dengan apa yang diinginkan dengan hasilnya yang dirasa penting namun tidak pasti. Tidak dapat dipungkiri bahwa stres yang tidak teratasi pasti mempengaruhi kinerja. Menurut UU Kesehatan No. 36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja pegawai agar terdapat keseimbangan antara tenaga pegawai dengan beban kerja. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja pegawai agar terdapat keseimbangan antara tenaga pegawai dengan beban kerja. Beban kerja yang berlebihan akan memberikan dampak stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi emosional. Manuaba, 2000 (dalam Vanchapo Antonius Rino, 2020), beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003 pasal 1 ayat 10 yang berbunyi: “kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan”.

Kantor Pencarian dan Pertolongan mempunyai tugas melaksanakan siaga, latihan, operasi, pengelolaan komunikasi, sarana, dan prasarana, bimbingan teknis tenaga dan potensi, serta pemasyarakatan pencarian dan pertolongan. Agar pekerjaan tersebut dapat terlaksana dan diselesaikan dengan maksimal maka dari itu perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam pelaksanaan kerja itu sendiri. Akan tetapi, pada kenyataannya kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta saat ini kurang optimal. Kurangnya sumber daya manusia pada organisasi ini menimbulkan fenomena perangkap pekerjaan yang membuat pegawai memiliki pekerjaan lain diluar tanggung jawab pekerjaannya. Pegawai dituntut menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam periode waktu tertentu. Data ini berdasarkan hasil wawancara secara informal dengan Bapak Sutarjo selaku Analis Kepegawaian Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta pada tanggal 25 oktober 2021 di dapat hasil berupa jumlah pegawai terdiri dari 83 orang dengan lamanya masa kerja rata-rata pegawai 6 bulan – 1 tahun keatas serta memiliki tanggung jawab pekerjaan diluar pekerjaan yang telah tentukan oleh pusat sesuai

jabatannya. Hal ini tentu saja dapat menurunkan performa kerja atau kinerja dari pegawai itu sendiri. Hal-hal terkait, stres kerja, beban kerja serta kompetensi kerja akan diteliti apakah terdapat pengaruh yang signifikan terkait permasalahan yang dihadapi oleh kantor pencarian dan pertolongan yogyakarta oleh peneliti.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba Winner Clinton dan Ratnasari Sri Langgeng, (2018) “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” desain penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 40 responden menggunakan metode sensus dan analisis jalur mendapatkan hasil bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sastra Boy Aulia, (2017) “Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” desain penelitian kuantitatif deskriptif dengan semua populasi menjadi sampel sebanyak 89 responden menggunakan metode sensus dan analisis jalur mendapatkan hasil bahwa kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jouné Rumimpunu Ridel Clif, (2015) “Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” desain penelitian kuantitatif dengan metode sampel sebanyak 65 responden dan analisis jalur mendapatkan hasil bahwa secara simultan Kompetensi dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **Stres Kerja**

Menurut Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres ditempat kerja dapat mengganggu kinerja pegawai, sehingga berdampak bagi organisasi.

### **Beban Kerja**

Menurut Meshkati (dalam Hariyati, 2011), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Hal ini sejalan dengan pendapat Yuniarsih dan Suwanto (2011), beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

### **Kompetensi**

Badan Kepegawaian Negara (2013), kompetensi merupakan karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan. Sehubungan dengan itu Faustyna (2014:49) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang

memungkinkan pekerjaan mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

### **Kinerja Pegawai**

Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Hal ini didukung oleh pendapat Prawirosentono (1999), performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

## **HIPOTESIS**

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Robbins (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja berperan secara fungsional, dimana dapat menjadi pendorong atau penghambat dalam pencapaian kinerja pegawai tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai didukung dalam penelitian Julvia, C. (2016) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jehangir dkk (2011), yang mendapat hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hariyanto, dkk (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta.

### **Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Meshkati (dalam Hariyati, 2011), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Dalam menjaga kualitas kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kapasitas pekerjaan harus dipertimbangkan dengan kemampuan fisik ataupun psikologis yang dimiliki pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian dari Rindorindo (2019), memberikan hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Paramitadewi (2017), memberikan hasil beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Iswahyu (2014), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang sesuai dan meningkatkan kinerja. Pengetahuan, kemampuan dan

keahlian seorang pegawai berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Priyanto (2018), bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sanjaya (2014), bahwa hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta.

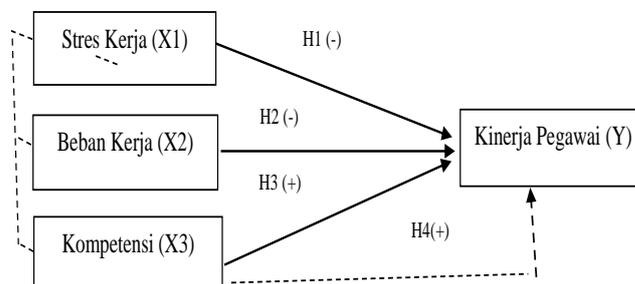
### **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Jehangir dkk (2011), menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rindorindo (2019), memberikan hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sanjaya (2014), bahwa hasil penelitian membuktikan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu mengenai stres kerja, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan menghasilkan hasil yang signifikan.

H4: Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### **Kerangka Berfikir**

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka berfikir pada peneitian ini seperti dibawah ini:



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, sumber data primer. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta dengan jumlah populasi 83 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling non probability sampling. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling purposive. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji F.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Uji validitas dilakukan dengan menghubungkan (korelasi) setiap butir pertanyaan dengan skor total variabel. Untuk mengukur korelasi digunakan Pearson Product Moment. Item dinyatakan valid jika tingkat signifikansi korelasi kecil (<) dari taraf signifikansi yang alfa 5% (0,05). Hasil pengujian validitas dinyatakan valid

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban individu terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hamdi dan Bahruddin (2014), uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha dengan kriteria pengujian jika Cronbach Alpha > 0,6 menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel dan sebaliknya apabila pengujian memiliki nilai lebih kecil dari < 0,6 instrumen tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Suliyanto (2011) uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai residual yang telah terstandarisasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diuji dengan metode Kolmogorov smirnov. Dengan ketentuan, yaitu: jika tingkat signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                |                | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                              |                | 45                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                | Std. Deviation | 2.39110192              |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .089                    |
|                                | Positive       | .089                    |
|                                | Negative       | -.061                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | .595                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)         |                | .871                    |

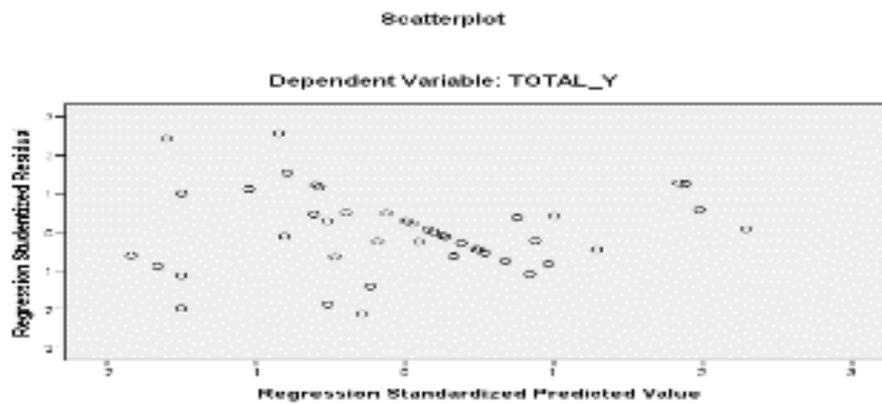
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji normalitas penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai dari Asymp.Sig. (2-tailed) menunjukkan bahwa nilai Unstandardized Residual (Kinerja Pegawai) menunjukkan bahwa memiliki nilai 0,871 lebih dari 5% atau 0,05. Maka dapat diartikan bahwa distribusi data pada variabel penelitian adalah normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastitas. Metode menguji adanya heterokedastitas dengan scatter plot.



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa data sampel tersebar acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dan hasil regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan Analisa lebih lanjut.

### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan sebuah keadaan yang menunjukkan adanya korelasi kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Uji ini bertujuan mencari adanya korelasi yang tinggi dan sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Melihat nilai Tolerance dan Variance Inflating Factor (VIF), jika nilai tolerance  $< 0,1$  dan  $VIF > 10$  dapat diindikasikan adanya multikolinieritas dan apabila nilai tolerance  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 8.145                       | 3.774      |                           | 1.628  | .111 |                         |       |
| TOTAL_X1                  | -.220                       | .095       | -.196                     | -2.316 | .026 | .995                    | 1.005 |
| TOTAL_X2                  | .700                        | .202       | .299                      | 3.463  | .001 | .949                    | 1.054 |
| TOTAL_X3                  | .595                        | .072       | .712                      | 8.245  | .000 | .952                    | 1.051 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan Tabel 3 atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,1 dan angka Variance Inflation Factor (VIF) disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak memiliki multikolinieritas. yang artinya tidak ada korelasi yang kuat antara variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y).

### Regresi linear berganda

Menurut Suryani dan Henryadi (2015), analisis regresi linier berganda digunakan untuk menggambarkan suatu variabel respon (variabel dependen/terikat) dengan

menggunakan lebih dari satu variabel input (variabel bebas, independen/eksogen). Dengan demikian analisis regresi linier berganda mampu menunjukkan seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant) | 6.145                       | 3.774      |                           | 1.628  | .111 |
| Stres Kerja  | -.220                       | .095       | -.196                     | -2.316 | .026 |
| Beban Kerja  | .700                        | .202       | .299                      | 3.463  | .001 |
| Kompetensi   | .595                        | .072       | .712                      | 8.245  | .000 |

Sumber: Olah Data SPSS 16

Diperoleh persamaan regresi linier berganda dengan melihat tabel 4 pada kolom bagian standardized coefficients sebagai berikut:  $Y = 6,145 + (-0,196) X_1 + 0,299 X_2 + 0,712 X_3 + e$

Konstanta ( $\alpha$ ) = 6,145 artinya jika variabel independen yaitu Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi = 0, maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai akan bernilai 6,145.

Stres Kerja ( $X_1$ )  $\beta_1 = -0,196$  pada variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) adalah bernilai negatif sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan maka kinerja akan menurun sebesar 0,196.

Beban Kerja ( $X_2$ )  $\beta_2 = 0,299$  pada variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) menjelaskan bahwa setiap penilaian terhadap variabel beban kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka penilaian terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,299. Koefisien regresi bernilai positif artinya bahwa beban kerja harus sesuai dengan standar yang ada maka meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ).

Kompetensi ( $X_3$ )  $\beta_3 = 0,712$  pada variabel Kompetensi ( $X_3$ ) menjelaskan bahwa setiap penilaian terhadap variabel kompetensi ( $X_3$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka penilaian terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,712. Koefisien regresi bernilai positif artinya bahwa semakin meningkat Kompetensi ( $X_3$ ) maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai.

#### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi  $r^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampun model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sama dengan nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas/independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat/dependen (Ghozali, 2016).

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .842 <sup>a</sup> | .709     | .688              | 2.477                      |

Sumber: Olah Data SPSS 16

Pada Tabel 5 diatas Koefisien determinasi (Adjust R<sup>2</sup>) pada variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.688. Artinya variabel dependen kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh variabel independen yaitu Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi sebesar 68.8% sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Uji t

Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial (Sarwono J, 2012). Uji t dilakukan untuk menunjukkan adanya hubungan yang signifikan atau tidak antar variabel stres kerja, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 6. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)  | 6.145                       | 3.774      |                           | 1.628  | .111 |                         |       |
|       | Stres Kerja | -.220                       | .095       | -.198                     | -2.316 | .026 | .995                    | 1.005 |
|       | Beban Kerja | .700                        | .202       | .299                      | 3.463  | .001 | .949                    | 1.054 |
|       | Kompetensi  | .595                        | .072       | .712                      | 8.245  | .000 | .952                    | 1.051 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 16

Hasil penelitian Uji t pada Tabel 6 dapat dilihat variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Stres Kerja (X1) Nilai t hitung Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar -2,316 dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,026. Karena nilai t hitung -2,316 lebih kecil dari t tabel 2,020 dan nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima atau Stres Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

Beban Kerja (X2) Nilai t hitung Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 3,463 dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,001. Karena nilai t hitung 3,463 lebih kecil dari t tabel 2,020 dan nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima atau Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

Kompetensi (X3) Nilai t hitung Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 8,245 dan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung 8,245 lebih kecil dari t tabel 2,020 dan nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima atau Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

## Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Tabel 7. Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 613.680        | 3  | 204.560     | 33.339 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 251.564        | 41 | 6.136       |        |                   |
|                    | Total      | 865.244        | 44 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Olah Data SPSS 16

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 7 bahwa nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Fhitung sebesar 33,339 sedangkan Ftabel menunjukkan nilai 2,83 yang berarti Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $33,339 > 2,82$ ) artinya  $H_a$  diterima sehingga didapat hasil bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut terbukti sesuai dengan hasil penelitian nilai sig  $0,026 < 0,05$  dengan nilai thitung  $-2,316$  kurang dari ttabel 2,020. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja pegawai akan menurun atau sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Spielberg (dalam Andini, 2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif berbahaya. Stres kerja berperan secara fungsional, dimana dapat menjadi pendorong atau penghambat dalam pencapaian kinerja pegawai tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami (Saputra, 2017). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian dari Jehangir dkk (2011), yang mendapat hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Julvia (2016) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut terbukti dengan hasil penelitian pada uji t dengan nilai thitung sebesar 3,463 lebih besar dari nilai ttabel 2,020 dan taraf sig  $0,001 < 0,05$ . Hal ini sesuai dengan teori Meshkati (dalam Hariyati, 2011), beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Hariyanto, dkk (2019), beban kerja

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Priyanto (2018), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Terbukti dengan hasil penelitian uji t dengan nilai thitung 8,245 lebih besar dari t tabel 2,020 atau dengan taraf nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sesuai dengan teori menurut Iswahyu (2014), kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanjaya (2014), bahwa hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Priyanto (2018), bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hariyanto, dkk (2019) dalam penelitian menyatakan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji regresi linear berganda uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 33,339 dan Ftabel menunjukkan nilai 2,83 maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung  $33,339 > Ftabel 2,83$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut mendukung penelitian Jehangir dkk (2011), Priyanto (2018) dan Sanjaya (2019).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Stres Kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai thitung bernilai negatif dan lebih kecil dari ttabel dan taraf signifikansi  $< 0,05$  sehingga H1 diterima.

Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena thitung lebih besar dari ttabel dan taraf signifikansi  $< 0,05$  sehingga H2 ditolak. Hal ini disebabkan oleh penetapan sasaran kerja pegawai (SKP) ditentukan langsung oleh pegawai yang bersangkutan sesuai dengan kapasitas atau kemampuan yang dimilikinya berdasarkan program yang ditetapkan oleh Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta.

Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan taraf signifikansi  $< 0,05$  sehingga H3 diterima.

Secara simultan Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil Uji F yaitu nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan taraf signifikansi  $< 0,05$  sehingga H4 diterima.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

Penelitian ini menggunakan variabel Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi untuk memprediksi kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta. Dalam penelitian ini kontribusi variabel stres kerja, beban kerja dan kompetensi. Kontribusi data yang menjelaskan kinerja pegawai sebesar ( $R^2 = 0,688$ ) atau 68,8%. Dengan demikian masih terdapat 31,2% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel purposive sampling yang mana dalam penentuan sampel menggunakan ketentuan lama masa kerja diatas 1 tahun dan di analisis menggunakan rumus Slovin. Peneliti menggunakan kriteria diatas karena dari jumlah populasi yang tersedia secara keseluruhan 83 pegawai yang tersebar di beberapa pos unit siaga SAR. Sehingga menyulitkan peneliti dalam pengambilan data pada saat dilapangan.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut diberikan saran antara lain:

Bagi pihak Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada pegawai. Saran untuk instansi antara lain:

Pada variabel stres kerja, dengan nilai tertinggi pada indikator kepemimpinan organisasi dengan item pernyataan “pimpinan memberikan teguran yang keras pada pegawai yang melakukan pelanggaran dan kesalahan kerja.” Hal ini perlu diperbaiki dikarena akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai. Mengubah cara peneguran terhadap pegawai ke langkah yang lebih baik. Dipilih nilai tertinggi karena berdasarkan hasil pada item pernyataan ini bahwa pegawai setuju adanya “pimpinan memberikan teguran yang keras pada pegawai yang melakukan pelanggaran dan kesalahan kerja.” akan menimbulkan stress kerja pada pegawai, hal ini akan menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai.

Pada variabel beban kerja, dengan nilai tertinggi kedua pada indikator standar pekerjaan dengan item pernyataan “tugas yang dijalankan tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang ada.” sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan standar pekerjaan yang sudah ada dan berjalan apakah benar-benar dilaksanakan agar kualitas kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan. Dipilih nilai tertinggi kedua karena berdasarkan hasil pada item pernyataan ini pegawai setuju adanya “tugas yang dijalankan tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang ada.” akan menimbulkan proses kerja yang tidak baik dengan begitu kinerja yang dihasilkan kurang optimal.

Pada variabel kompetensi, dengan nilai terendah pada indikator keterampilan dengan pernyataan “Saya terampil dalam menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan”. Dari pernyataan ini pimpinan perlu memberikan motivasi agar pegawai lebih berani melakukan perubahan dalam menyikapi masalah yang timbul dalam pekerjaan dengan demikian akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya, (a). Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai stres kerja, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai agar diperoleh hasil yang lebih lengkap sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari hasilnya penelitian ini, (b). Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dalam penelitian ini masih ada 31,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119.
- Faustyna. 2014. “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan”. Dalam *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 14. No 01. Hal 49-63. Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Cetakan Ke Viii. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdi, A.S & Baharuddin, E. (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hariyanto, D., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Kampong Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(06).
- Hariyati, M (2011) “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta”. *Jurnal Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta,
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M. T., & Soherwardi S. (2011). Effects of Job Stress on Job Performance and Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussines*. Vol. 3, No. 7.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Saputra, A. R. P. (2017). Analisis Multivariat Ketidakpuasan Dalam Sektor Kesehatan Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v5i1.325>
- Sanjaya, I. K. E., & Indrawati, A. D. (2014). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 205-224.

- Sarwono, J. (2012). Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis Dan Disertai Menggunakan Spss, Amos Dan Excel. Andi. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Rndand. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, & Hendryadi. (2015) Metode Riset Kuantitaitf, Cetakan Pertama. Prenadamedia Group: Jakarta
- Suliyanto. 2011. Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Undang–Undang Republik Indonesia Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang: Ketenagakerjaan.
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)(Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan Manuaba. (2000). Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta: Rinek Cipta.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(4).
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 6(2).
- Iswahyu, H.(2014),Pengaruh KesesuaianKompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupatcn Malang. Jurnal Eksekutif,Volume2,NomorI, April2005, Hal63-80
- Prawirosentono, S. (1999). Manajemen sumberdaya manusia: kebijakan kinerja karyawan: kiat membangun organisasi kompetitif menjelang perdagangan bebas dunia. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Negara, B. K. (2013). Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil.