

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Academia Open

Vol 10 No 2 (2025): December

DOI: 10.21070/acopen.10.2025.11733 . Article type: (Business and Economics)

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Workload, Stress, and Motivation as Key Drivers of Employee Performance

Beban Kerja, Stres, dan Motivasi sebagai Faktor Utama yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Anggit Rahmaddani Safenda, anggitrasmaddani30@gmail.com, (1)

Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Kusuma Chandra Kirana, anggitrasmaddani30@gmail.com, (0)

Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Epsilandri Septyarini, anggitrasmaddani30@gmail.com, (0)

Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

General Background: Employee performance is a key determinant of organizational success, particularly in public service institutions. **Specific Background:** At the Social Service Office of Gunungkidul Regency, performance optimization is essential to meet increasing administrative and social demands. **Knowledge Gap:** While previous studies have addressed individual factors such as workload, stress, or motivation, limited research integrates these variables simultaneously within local government contexts in Indonesia. **Aims:** This study aims to examine the influence of workload, work stress, and work motivation on employee performance—both individually (partially) and collectively (simultaneously). **Results:** Using a quantitative ex post facto design with total sampling of 45 civil servants and contract workers, data were collected via validated and reliable Likert-scale questionnaires. Multiple linear regression analysis revealed that workload, work stress, and motivation each have a positive and significant effect on performance. Notably, moderate work stress (eustress) enhances alertness and discipline. Collectively, the three variables account for 82.5% of the variance in employee performance. **Novelty:** The study highlights the constructive role of moderate stress in public service performance, a nuance often overlooked in stress-performance literature. **Implications:** These findings suggest that managing optimal levels of workload, stress, and motivation is critical to enhancing public sector employee performance.

Highlights:

- Balanced stress (eustress) can enhance employee effectiveness.
- Motivation significantly drives public service performance.
- Combined variables explain 82.5% of performance outcomes.

Keywords: Workload, Work Stress, Work Motivation, Employee Performance, Public Sector

Academia Open

Vol 10 No 2 (2025): December

DOI: 10.21070/acopen.10.2025.11733 . Article type: (Business and Economics)

Published date: 2025-08-11 00:00:00

Pendahuluan

Keberhasilan organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang kompeten dan termotivasi menjadi fondasi penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi pelayanan publik [1]. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, kinerja pegawai memegang peran krusial dalam mendukung tercapainya visi organisasi, terlebih pada unit kerja yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Namun, kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari pengaruh berbagai faktor, antara lain beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan, penurunan produktivitas, dan burnout [2]. Sementara itu, stres kerja yang berasal dari tekanan sosial, target instansi, atau kendala birokrasi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menurunkan fokus serta menghambat pencapaian kinerja optimal [3] [4]. Di sisi lain, motivasi kerja menjadi dorongan internal yang penting untuk meningkatkan etos kerja, kedisiplinan, dan loyalitas pegawai terhadap tugas-tugas organisasional [5].

Hasil observasi lapangan pada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul yang dilakukan peneliti bersama Kepala Seksi Bantuan Sosial pada Desember 2024 menunjukkan adanya tantangan signifikan: keterbatasan jumlah pegawai, tingginya beban administratif dan lapangan, serta ekspektasi masyarakat yang menuntut pelayanan cepat. Selain itu, beberapa pegawai menyampaikan kurangnya apresiasi dari pimpinan, terbatasnya pelatihan pengembangan diri, serta minimnya dukungan fasilitas kerja yang berdampak pada rendahnya semangat kerja dan tingginya kelelahan emosional.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hasil yang bervariasi. Beberapa menyatakan beban kerja dan stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja [6] [7] [8], sementara lainnya menyebutkan pengaruh positif atau tidak signifikan [9] [10] [11]. Hal ini menunjukkan perlunya kontekstualisasi lebih dalam di setiap organisasi, karena karakteristik kerja, budaya birokrasi, dan sumber daya dapat menghasilkan efek berbeda. Khusus pada motivasi kerja, Krisna et al. [12] menyatakan pengaruhnya signifikan terhadap peningkatan kinerja, namun Khairunnisa & Gulo [13] menunjukkan sebaliknya.

Kesenjangan penelitian (research gap) muncul karena belum adanya studi empiris yang secara komprehensif meneliti ketiga variabel tersebut—beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja—terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul. Padahal, instansi ini memegang peranan vital dalam pelayanan kesejahteraan sosial dan sering menjadi sorotan publik dalam hal efektivitas dan kecepatan layanan.

Urgensi penelitian ini diperkuat oleh laporan Kementerian PAN-RB [14] yang mencatat masih adanya keluhan masyarakat terkait keterlambatan dan rendahnya kualitas pelayanan sosial di sejumlah wilayah, termasuk Kabupaten Gunungkidul. Oleh karena itu, kajian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris sekaligus sebagai masukan strategis bagi pengelolaan SDM pada instansi layanan sosial pemerintah.

Pada penelitian ini, terdapat empat variabel utama yang digunakan, yaitu beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Beban kerja merupakan jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam waktu tertentu. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan tekanan baik secara fisik maupun psikis, sehingga berdampak pada produktivitas kerja. Mengacu pada Rochman dan Ichsan [15], beban kerja dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu beban kerja fisik, beban kerja psikis, dan aspek pemanfaatan waktu.

Stres kerja dipahami sebagai kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik individu. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menghambat kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan. Berdasarkan Rochman dan Ichsan [16], stres kerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yakni faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu.

Motivasi kerja diartikan sebagai suatu dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong individu bertindak dengan semangat dan ketulusan dalam menyelesaikan tugas. Merujuk pada Gunawan et al. [17], indikator

motivasi kerja mencakup kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan akan perwujudan diri.

Sementara itu, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Kinerja menjadi refleksi langsung dari efektivitas pelaksanaan tugas yang diberikan. Menurut Rochman dan Ichsan [18], kinerja pegawai diukur melalui enam indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kemampuan bekerja sama.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan rancangan *ex post facto* dan metode survei. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 orang, yang terdiri dari pegawai ASN dan tenaga harian lepas. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket tertutup berbasis skala Likert. Sebelum instrumen digunakan, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur. Analisis data mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Selain itu, digunakan pula uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial.

Variabel	Indikator	Pernyataan Item
Beban Kerja (X1) Rochman & Ichsan (2021)	Beban Kerja Fisik	1. Saya sering merasa kelelahan setelah menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya 2. Saya merasa beban pekerjaan saya secara fisik melebihi kemampuan saya
	Beban Kerja Psikis	3. Saya merasa cemas jika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu 4. Saya merasa tertekan karena jumlah pekerjaan yang terlalu banyak
	Pemanfaatan Waktu	5. Saya sering merasa waktu kerja saya tidak cukup untuk menyelesaikan semua tugas 6. Saya kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan yang satu dengan yang lain
Stres Kerja (X2) Rochman & Ichsan (2021)	Faktor Lingkungan	7. Suasana kerja di lingkungan saya sering membuat saya merasa tidak nyaman 8. Tingkat kebisingan atau gangguan di tempat kerja mengganggu konsentrasi saya
	Faktor Organisasi	9. Saya merasa tekanan dari atasan membuat saya stress 10. Perubahan kebijakan organisasi sering membuat saya kebingungan atau cemas
	Faktor Individu	11. Saya merasa tidak percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu 12. Masalah pribadi sering memengaruhi fokus dan semangat saya dalam bekerja
Motivasi Kerja (X3) Gunawan et al. (2020)	Kebutuhan Fisik	13. Saya termotivasi bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari 14. Gaji dan tunjangan yang saya terima mendorong saya untuk bekerja lebih giat
	Rasa Aman dan Keselamatan	15. Saya merasa termotivasi ketika tempat kerja memberikan jaminan keamanan dan kenyamanan 16. Kepastian status kerja saya memberikan semangat dalam bekerja

Variabel	Indikator	Pernyataan Item
	Kebutuhan Sosial	17. Hubungan baik dengan rekan kerja membuat saya semangat bekerja 18. Saya merasa termotivasi karena merasa menjadi bagian dari tim yang solid
	Kebutuhan Penghargaan	19. Saya termotivasi jika mendapatkan pengakuan atas hasil kerja saya 20. Pujian atau apresiasi dari atasan meningkatkan semangat kerja saya
	Kebutuhan Perwujudan Diri	21. Saya merasa pekerjaan ini memberi saya kesempatan untuk berkembang secara pribadi 22. Saya merasa semangat bekerja karena pekerjaan ini memungkinkan saya mengaktualisasikan potensi diri
Kinerja Karyawan (Y) Rochman & Ichsana (2021)	Kuantitas Pekerjaan	23. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang ditargetkan 24. Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang telah ditentukan
	Kualitas Pekerjaan	25. Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik 26. Saya memastikan pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar yang ditentukan
	Kemandirian	27. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada orang lain 28. Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam melaksanakan tugas saya
	Inisiatif	29. Saya aktif mencari solusi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan 30. Saya memiliki dorongan untuk memperbaiki cara kerja agar lebih efektif
	Adaptabilitas	31. Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan kebijakan atau sistem kerja 32. Saya tetap dapat bekerja dengan baik meskipun ada perubahan dalam tim atau tugas
	Kerjasama	33. Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang 34. Saya mendukung dan membantu tim dalam menyelesaikan tugas bersama

Tabel 1. Research Instrument

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Profil Responden

Adapun temuan deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	55,6
	Perempuan	20	44,4
	Total	45	100,0
Usia (Tahun)	20–30	4	8,9
	31–40	13	28,9

	41–50	11	24,4
	51–60	17	37,8
	Total	45	100,0
Pendidikan Terakhir	SMK	6	13,3
	SMA	8	17,8
	D3	7	15,6
	S1	13	28,9
	S2	11	24,4
	Total	45	100,0
	Lama Bekerja	1–5 tahun	21
6–10 tahun		0	0,0
11–15 tahun		2	4,4
16–20 tahun		6	13,3
21–25 tahun		10	22,2
26–30 tahun		6	13,3
Total		45	100,0

Tabel 2. Profil Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden di Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul berjenis kelamin laki-laki (55,6%), sedangkan perempuan sebanyak 44,4%. Dari segi usia, sebagian besar pegawai berada pada rentang usia 51–60 tahun (37,8%), diikuti usia 31–40 tahun (28,9%), 41–50 tahun (24,4%), dan 20–30 tahun (8,9%). Komposisi ini mencerminkan dominasi pegawai usia matang dengan pengalaman yang cukup panjang. Dalam hal pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yaitu S1 sebanyak 28,9% dan S2 sebanyak 24,4%, sementara lulusan D3, SMA, dan SMK masing-masing berkontribusi 15,6%, 17,8%, dan 13,3%. Ini menunjukkan tingkat kualifikasi akademik yang cukup baik di lingkungan dinas. Dari sisi masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja 1–5 tahun (46,7%), diikuti oleh kelompok 20–25 tahun (22,2%) dan 15–20 tahun serta 25–30 tahun masing-masing sebesar 13,3%. Tidak ada pegawai dengan masa kerja 6–10 tahun. Temuan ini mengindikasikan adanya pola regenerasi pegawai baru yang cukup tinggi, namun juga menunjukkan dominasi pegawai senior yang masih mendukung stabilitas organisasi.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan sebagai berikut.

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Ket.
Beban Kerja (X ₁)	BK 1	0,864	0,000	Valid
	BK 2	0,839	0,000	Valid
	BK 3	0,845	0,000	Valid
	BK 4	0,802	0,000	Valid
	BK 5	0,633	0,000	Valid
	BK 6	0,502	0,000	Valid
Stres Kerja (X ₂)	SK 7	0,772	0,000	Valid
	SK 8	0,775	0,000	Valid
	SK 9	0,769	0,000	Valid
	SK 10	0,703	0,000	Valid
	SK 11	0,819	0,000	Valid
	SK 12	0,723	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	MK 13	0,772	0,000	Valid
	MK 14	0,874	0,000	Valid
	MK 15	0,907	0,000	Valid
	MK 16	0,912	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig.	Ket.
	MK 17	0,836	0,000	Valid
	MK 18	0,864	0,000	Valid
	MK 19	0,908	0,000	Valid
	MK 20	0,935	0,000	Valid
	MK 21	0,884	0,000	Valid
	MK 22	0,881	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK 23	0,691	0,000	Valid
	KK 24	0,547	0,000	Valid
	KK 25	0,623	0,000	Valid
	KK 26	0,731	0,000	Valid
	KK 27	0,794	0,000	Valid
	KK 28	0,852	0,000	Valid
	KK 29	0,816	0,000	Valid
	KK 30	0,811	0,000	Valid
	KK 31	0,852	0,000	Valid
	KK 32	0,816	0,000	Valid
	KK 33	0,811	0,000	Valid
	KK 34	0,764	0,000	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 3, seluruh item indikator dari keempat variabel penelitian, yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai koefisien korelasi Pearson (r) yang berada di atas 0,50 serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki validitas yang kuat terhadap konstruk variabel masing-masing dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

No	Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
1	Beban Kerja (X1)	0,851	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,853	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0,966	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,933	Reliabel

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil yang terlampir pada Tabel 4, nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dapat dianggap reliabel. Pada Tabel 4. terlihat bahwa variabel Beban Kerja (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,851, Stres Kerja (X₂) sebesar 0,853, Motivasi Kerja (X₃) sebesar 0,966, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,933. Semua nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur kuesioner dalam penelitian ini. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur konstruk pada masing-masing variabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Adapun hasil uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut disajikan sebagai berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38373796
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.059

	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Dari Tabel 5 terlihat bahwa nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov- Smirnov* adalah 0,200 yang melebihi tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa data tersebut menunjukkan distribusi yang mendekati normal.

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	.440	2.271
Stres Kerja (X2)	.360	2.781
Motivasi Kerja (X3)	.731	1.367

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel dalam model regresi.

Variabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	.125	Bebas Heteroskedastisitas
Stres Kerja (X ₂)	.348	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X ₃)	.323	Bebas Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 7, nilai signifikansi dari setiap variabel bebas adalah lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul. Hasil uji regresi linear berganda yang telah diolah menggunakan *software* SPSS dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.628	2.709		2.816	.007
	Beban Kerja	.648	.153	.416	4.223	.000
	Stres Kerja	.764	.179	.467	4.282	.000
	Motivasi Kerja	.186	.087	.164	2.146	.038

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 8, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,628 + 0,648 X_1 + 0,764 X_2 + 0,186 X_3 + e$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara simultan oleh beban kerja (X₁), stres kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃). Nilai konstanta sebesar 7,628 mengindikasikan nilai dasar kinerja saat ketiga variabel independen bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,648 untuk beban kerja, 0,764 untuk stres kerja, dan 0,186 untuk motivasi kerja menunjukkan bahwa ketiganya berpengaruh positif

terhadap kinerja. Stres kerja memberikan pengaruh paling besar, disusul beban kerja dan motivasi kerja, yang meskipun positif, kontribusinya relatif lebih kecil.

5. Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

a. Variabel Beban Kerja (X₁)

Nilai *t hitung* pada variabel Beban Kerja (X₁) adalah sebesar 4,223 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H₁) **diterima**.

b. Variabel Stres Kerja (X₂)

Nilai *t hitung* pada variabel Stres Kerja (X₂) adalah sebesar 4,282 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini juga lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul. Dengan demikian, hipotesis kedua (H₂) **diterima**.

c. Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Nilai *t hitung* pada variabel Motivasi Kerja (X₃) adalah sebesar 2,146 dengan tingkat signifikansi 0,038. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H₃) juga **diterima**.

6. Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

Adapun hasil uji regresi linier berganda yang telah diolah menggunakan software SPSS dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2369.014	3	789.671	64.266	.000 ^b
	<i>Residual</i>	503.786	41	12.287		
	<i>Total</i>	2872.800	44			

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Nilai F hitung sebesar 64,266 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai signifikansi jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul dinyatakan **diterima**.

7. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Adapun hasil dari perhitungan koefisien determinasi pada Tabel 10 sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.908 ^a	.825	.812	3.50535

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 10, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,825. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82,5% variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai, dapat dijelaskan oleh variabel independen Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 17,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini seperti gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, sistem penghargaan dan kompensasi, serta tingkat pendidikan dan pelatihan pegawai, yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja namun belum menjadi fokus dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,648, t-hitung 4,223, dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi sektor publik, peningkatan beban kerja tidak selalu berdampak negatif. Justru, beban kerja yang dikelola secara efektif dapat menjadi stimulus peningkatan produktivitas pegawai. Ini mencerminkan pentingnya manajemen beban kerja dalam mendukung efektivitas pelayanan sosial.

Secara teoretis, beban kerja berkaitan erat dengan struktur dan sistem kerja organisasi. Rivai [19] menyatakan bahwa beban kerja mencakup tuntutan pekerjaan yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Apabila tugas didistribusikan secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas pegawai, maka hal ini dapat meningkatkan fokus, rasa tanggung jawab, serta efektivitas dalam pelayanan publik. Dalam instansi pemerintah seperti Dinas Sosial, strategi manajemen beban kerja yang tepat dapat memperkuat kinerja institusi secara menyeluruh, terutama dalam menghadapi tantangan administratif dan operasional yang kompleks.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Asriani et al. [20] dan Paramitadewi [21], yang menyebutkan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan melalui perbedaan karakteristik organisasi dan sistem pengelolaan kerja. Sebaliknya, hasil ini konsisten dengan studi Putranto dan Wijaya [22], yang menyatakan bahwa beban kerja dapat mendorong kinerja ketika organisasi memiliki sistem manajerial yang mendukung. Hal ini mempertegas bahwa dalam organisasi publik, persepsi terhadap beban kerja sangat kontekstual, tergantung pada dukungan struktural, kapasitas individu, dan kepemimpinan.

Pada temuan di Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul, hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai telah mampu mengelola beban kerja sebagai bagian dari tantangan profesional. Faktor-faktor seperti pembagian tugas yang jelas, kepemimpinan partisipatif, dan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur turut berkontribusi dalam mengubah beban kerja menjadi peluang peningkatan kinerja. Dengan demikian, manajemen publik di sektor sosial perlu memprioritaskan optimalisasi penugasan, pengembangan kompetensi pegawai, dan penataan ulang sistem kerja agar beban kerja berkontribusi positif terhadap pelayanan sosial yang lebih berkualitas.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul

Hasil regresi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul, dengan koefisien regresi sebesar 0,764, nilai t-hitung 4,282, dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang sangat rendah ($p < 0,05$) menandakan bahwa hubungan tersebut kuat secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam lingkungan kerja publik yang kompleks, tingkat stres tertentu dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, bukan sebaliknya.

Hasil ini memunculkan diskusi menarik, karena berbeda dengan sebagian besar studi sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja justru berdampak negatif terhadap performa. Akbar [23] menekankan bahwa stres muncul saat tuntutan kerja melampaui kapasitas individu, sehingga mengganggu kestabilan emosi dan proses berpikir rasional. Hal senada disampaikan oleh Burhanuddin et al., yang menemukan bahwa tekanan kerja berlebihan dapat menurunkan efektivitas dalam menjalankan tugas, baik dari sisi psikologis maupun produktivitas.

Temuan negatif tersebut juga didukung oleh Salsabila dan Julvia, yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres, maka semakin rendah kualitas kinerja pegawai. Dalam konteks ini, pengurangan tekanan justru mampu meningkatkan semangat, fokus, dan stabilitas kerja. Namun, berbeda dari itu, Annisa menemukan bahwa stres dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, tergantung bagaimana individu

memaknainya. Jika dikelola dengan baik, stres justru dapat berubah menjadi eustress—tekanan positif yang memicu kewaspadaan, disiplin waktu, dan dorongan untuk bekerja lebih optimal.

Penelitian Robbin [24] juga menemukan adanya hubungan signifikan antara stres dan kinerja, meskipun arah hubungan tersebut tidak dijelaskan secara spesifik. Sementara itu, studi oleh Wenur et al. menunjukkan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menggambarkan bahwa dampak stres bersifat situasional, bergantung pada faktor mediasi seperti mekanisme coping, dukungan organisasi, dan kapasitas individu.

Pada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul, hasil ini mengindikasikan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat berperan sebagai pemacu produktivitas. Hal ini mungkin disebabkan oleh keberadaan sistem pendukung organisasi, seperti kepemimpinan yang komunikatif, pembagian tugas yang adil, serta adanya ruang bagi pegawai untuk beradaptasi. Stres kerja dalam organisasi ini tampaknya lebih dipicu oleh tantangan pekerjaan dan tuntutan pelayanan publik, bukan oleh konflik internal atau tekanan psikologis yang merusak.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki dua sisi: ia bisa menjadi penghambat apabila berlebihan dan tidak terkelola, namun juga bisa menjadi penggerak kinerja jika muncul dalam kadar yang wajar dan ditopang oleh dukungan organisasi. Manajemen instansi publik perlu memiliki strategi untuk mengidentifikasi dan mengelola jenis stres yang dialami pegawai. Langkah-langkah seperti pelatihan manajemen stres, peningkatan kompetensi personal, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dapat mengoptimalkan potensi stres sebagai pendorong produktivitas.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,186, t-hitung 2,146, dan nilai signifikansi 0,038 ($p < 0,05$). Data ini memperlihatkan bahwa peningkatan motivasi kerja di kalangan pegawai berkorelasi langsung dengan meningkatnya kinerja individu. Pegawai yang memiliki dorongan kerja yang tinggi umumnya menunjukkan antusiasme dalam menjalankan tugas, bersikap proaktif, serta lebih efisien dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan elemen kunci dalam mendorong efektivitas kerja pegawai sektor publik. Armansyah serta Agung et al. [25] menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan energi internal yang memperkuat komitmen, disiplin, dan fokus individu dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam kerangka ini, pegawai yang termotivasi tidak hanya melaksanakan kewajiban administratif, tetapi juga terdorong untuk berinovasi dan memberikan kontribusi lebih dalam pelayanan sosial.

Konsistensi hasil ini juga terlihat pada penelitian Krisna et al., yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, serta menjadi salah satu penentu utama produktivitas di sektor pemerintahan. Namun demikian, hasil berbeda ditemukan oleh Khairunnisa dan Gulo [26], yang melaporkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak signifikan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa efektivitas motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti sistem organisasi, dukungan fasilitas, struktur manajerial, serta tekanan kerja yang ada.

Pada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul, hasil ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti adanya sistem penghargaan, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf, serta peluang pengembangan karier berperan besar dalam memperkuat motivasi kerja pegawai. Dukungan institusional yang konsisten memungkinkan motivasi untuk berkembang menjadi semangat kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil tersebut, penguatan motivasi kerja menjadi strategi penting bagi manajemen instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja layanan publik. Program pemberdayaan pegawai, insentif berbasis prestasi, serta pengembangan kapasitas individu dapat menjadi instrumen efektif untuk menjaga kualitas dan akuntabilitas kerja di lembaga pelayanan sosial.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini mengungkap bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul. Hal ini tercermin dari nilai F hitung sebesar 64,266 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas kinerja secara signifikan.

Beberapa temuan terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja. Dalam konteks beban kerja, Asriani et al. dan Paramitadewi menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, terutama jika tidak diimbangi dengan manajemen waktu dan sumber daya yang memadai. Sebaliknya, hasil penelitian dari Triatmaja et al. menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, sementara Putranto dan Wijaya justru menemukan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu beban kerja dapat berfungsi sebagai motivator.

Sementara itu, hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai menunjukkan dinamika yang kompleks. Sebagian besar studi, seperti Dewi et al., Dewi & Wibawa, Sulastri & Onsardi, Salsabila, dan Julvia, mengindikasikan bahwa stres berdampak negatif terhadap produktivitas. Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan arah yang berbeda. Annisa dan Robbin menemukan bahwa stres kerja justru dapat meningkatkan kinerja, sedangkan Wenur et al. [27] melaporkan tidak adanya pengaruh signifikan, yang menandakan bahwa dampak stres sangat tergantung pada konteks organisasi dan mekanisme adaptasi individu.

Motivasi kerja secara umum diakui sebagai salah satu faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Armansyah dan Agung et al. menegaskan pentingnya motivasi dalam membentuk tanggung jawab dan orientasi hasil kerja. Hasil penelitian Krisna et al. [28] juga memperkuat temuan ini, dengan menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih fokus, produktif, dan inovatif. Namun, perbedaan hasil juga ditemukan pada penelitian Khairunnisa dan Gulo, yang menyatakan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, mengindikasikan kemungkinan adanya variabel lain yang lebih dominan dalam konteks tertentu.

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,825, yang berarti bahwa 82,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel independen: beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik. Adapun sisanya, sebesar 17,5%, merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, seperti gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi, pengalaman kerja, maupun faktor psikologis lainnya.

Secara keseluruhan, temuan ini mempertegas bahwa manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan keseimbangan beban kerja, pengelolaan stres, serta penguatan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi organisasi yang holistik dan responsif terhadap ketiga variabel tersebut guna menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul. Beban kerja yang menantang dan terukur dapat meningkatkan fokus dan produktivitas, stres kerja dalam kadar tertentu (eustress) mampu menjadi pemicu kinerja yang lebih baik, serta motivasi kerja yang tinggi mendorong semangat, tanggung jawab, dan orientasi hasil kerja yang optimal. Ketiga variabel tersebut secara kolektif menjelaskan 82,5% variasi dalam kinerja pegawai, yang menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja, manajemen stres, dan penguatan motivasi kerja dalam mendukung pencapaian kinerja optimal di lingkungan organisasi publik.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dinas Sosial Kabupaten Gunungkidul atas dukungan dan izin yang diberikan selama proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Penghargaan khusus diberikan kepada pihak Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta atas bimbingan akademik dan fasilitas yang diberikan selama pelaksanaan penelitian ini.

References

- [1] A. Agung, N. Indraningrat, and T. Vipraprastha, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pergi Berlibur Indonesia," *Jurnal EMAS*, vol. 3, no. 3, pp. 23–34, 2022.
- [2] D. A. Akbar, "Double Conflict Role for Female Employees and Work Stress," *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender dan Anak*, vol. 12, no. 1, pp. 33–48, 2017.
- [3] N. Annisa, A. A. Setyawan, and I. Susila, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Naskah Publikasi, Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2017.
- [4] M. R. Arfani and B. S. Luturlean, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung," *e-Proceeding of Management*, vol. 5, no. 2, pp. 2770–2785, 2018.
- [5] Armansyah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta," *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, vol. 2, no. 1, pp. 90–94, 2020.
- [6] D. Asriani, B. L. Muchran, and I. Abdullah, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar," *Jurnal Profitability*, vol. 2, no. 2, pp. 58–69, 2018.
- [7] T. D. Burhanuddin, H. Sjahrudin, and A. Mus, "Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja melalui Stres Kerja," *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 1–18, 2018.
- [8] R. Chandra and D. Ardiansyah, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central di Langsa," *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, vol. 6, no. 1, pp. 67–74, 2017.
- [9] C. I. A. S. Dewi and I. M. A. Wibawa, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 5, no. 12, pp. 7583–7606, 2016.
- [10] C. N. C. Dewi, I. W. Bagia, and G. P. A. J. Susila, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara," *Bisma: Jurnal Manajemen*, vol. 4, no. 2, pp. 154–161, 2018.
- [11] Ermita, "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Koto Tangah Kota Padang," *HIJRI: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, vol. 8, no. 1, pp. 107–123, 2019.
- [12] F. Ferawati, E. Susanto, and S. Hadi, "Determinan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 19, no. 2, pp. 101–110, 2020.
- [13] A. Gunawan, I. Sucipto, and Suryadi, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi," *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, vol. 3, no. 1, pp. 1–10, 2020.
- [14] C. Julvia, "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, vol. 16, no. 1, 2016.
- [15] M. Khairunnisa and Y. Gulo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *E-Jurnal Manajemen TSM*, vol. 2, no. 4, pp. 139–150, 2022.
- [16] B. S. Krisna, S. Saleh, R. R. Hasan, and P. Sumarniwati, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Kendari," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 15, no. 2, pp. 227–233, 2023.
- [17] D. N. Oktaviani and N. Irmayanti, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Psikologi Wijaya Putra*, vol. 2, no. 1, pp. 20–28, 2021.

- [18] K. F. Paramitadewi, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 6, no. 6, pp. 3377–3405, 2017.
- [19] C. Z. Putranto and E. Wijaya, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X," *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, vol. 10, no. 1, pp. 39–56, 2024.
- [20] S. P. Robbin, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat, 2018.
- [21] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat, 2019.
- [22] M. A. Rohman and R. M. Ichsan, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi," *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 1–10, 2021.
- [23] M. Rukhmida, Munawarah, and M. Arsyad, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Balangan," *Jurnal MSDM*, vol. 1, no. 2, pp. 338–344, 2023.
- [24] R. S. Salsabilla, H. Suryani, D. K. Priatna, and M. L. Yulianti, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Geoservices Bandung," *Jurnal Kajian Manajemen dan Teknologi (JKMT)*, vol. 1, no. 1, pp. 54–64, 2023.
- [25] S. Sulastris and O. Onsardi, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Management and Business (JOMB)*, vol. 2, no. 1, pp. 83–98, 2020.
- [26] I. D. R. I. Triatmaja, O. S. Nelwan, and V. P. K. Lengkong, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado," *Jurnal EMBA*, vol. 10, no. 3, pp. 377–387, 2022.
- [27] G. Wenur, H. N. Tawas, and V. Roring, "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 6, no. 1, pp. 51–60, 2018.
- [28] I. M. Wiradyatmika, "Dinamika Stres Kerja pada Karyawan Dinas Sosial Klaten," *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, vol. 11, no. 1, pp. 15–25, 2022.