

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Chelsi Sinaga¹⁾ dan Siwi Nur Indriyani²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : siwiindriyani76@gmail.com

Submit : 24 Juli 2025, Review : 20 Agustus 2025, Publish : 25 Agustus 2025

ABSTRACT

To determine the effect of workload and work stress on the performance of the employees migrant worker protection agency. The analysis model used is linear regression both simply and Simultaneously. The results of the study indicate that workload has a positive and significant effect on the performance of employees at the Indonesian Migrant Workers Protection Agency, while work stress has a negative and insignificant effect on the performance of employees at the Indonesian Migrant Workers Protection Agency. Simultaneously, workload and work stress have a positive effect on the performance of employees at the Indonesian Migrant Workers Protection Agency.

Keywords: *Workload (;) work stress (;) performance employess*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perlindungan Pekerja Migran. Model analisis yang digunakan adalah regresi linier baik sederhana maupun berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Kata Kunci: Beban kerja (;) stres kerja (;) kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat bertahan dan bersaing di pasar. Keberhasilan suatu organisasi dibutuhkan peran sumber daya yang baik, salah satunya ialah peran sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat penting untuk melihat apakah pegawai sudah melakukan tugas mereka dengan benar dan baik. Hal tersebut menjadikan peran sumber daya manusia harus memberikan hasil kinerja yang maksimal agar terwujudnya cita-cita dan tujuan dalam organisasi. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian yang ditunjukkan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja merupakan pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil



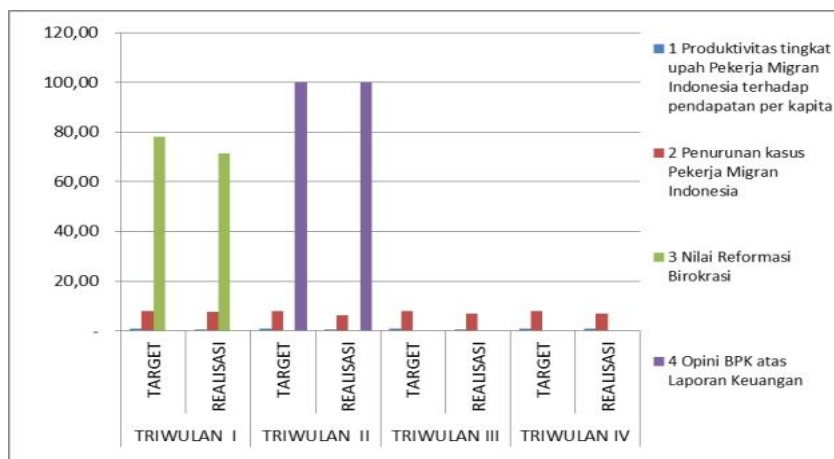
kerja, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Wirawan (2009) dalam Rohmat, (2023), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu: 1) Kuantitas, yaitu jumlah aktivitas yang berhasil diselesaikan oleh karyawan beserta hasil yang dicapai dari tugas yang diberikan; 2) Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang dicapai, mencerminkan tingkat ketelitian, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Semakin tinggi kualitas pekerjaan, maka semakin besar kesesuaian hasil kerja dengan tujuan yang telah ditetapkan; dan 3) Ketepatan waktu, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkan waktu yang tersedia secara efisien untuk menyelesaikan aktivitas lainnya.

Kinerja BP2MI sebagai lembaga non kementerian dapat dilihat dari laporan hasil Renstra (Rencana Strategis). Renstra BP2MI akan berfungsi sebagai pedoman untuk pelaksanaan tata kelola perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Renstra BP2MI juga diharapkan berfungsi untuk bisa mencapai target. Berikut Indikator Kinerja Sasaran Strategis dan Pengukuran Capaian Kinerja Triwulan sebagai berikut:

Tabel 1: Pengukuran Capaian Kinerja Triwulan Tahun 2024

N O	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA SASARAN STRATEGIS	TRIWULAN I		TRIWULAN II		TRIWULAN III		TRIWULAN IV	
			TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
1	Meningkatnya perlindungan dan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya	Produktivitas tingkat upah Pekerja Migran Indonesia terhadap pendapatan per kapita	1,00%	0,62%	1,00%	0,71%	1,00%	0,79%	1,00%	0,87%
		Penurunan kasus Pekerja Migran Indonesia	8,00%	7,79%	8,00%	6,42%	8,00%	7,14%	8,00%	7,15%
2	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Nilai Reformasi Birokrasi*	78	71,31	-	-	-	-	-	-
		Opini BPK atas Laporan Keuangan*	-	-	WTP	WTP	-	-	-	-

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2024



Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2024

Gambar 1. Grafik Pengukuran Capaian Kinerja Triwulan Tahun 2024



Gambar 2. Grafik Indikator Produktivitas Tingkat Upah Pekerja Migran Indonesia Terhadap Pendapatan Per Kapita

Dapat dilihat dari gambar 2 bahwa indikator “produktivitas tingkat upah pekerja migran Indonesia terhadap pendapatan per kapita” belum mencapai target sebesar 1,00%. Meskipun demikian, terdapat tren peningkatan dari triwulan ke triwulan. Pada Triwulan I, realisasi baru mencapai 0,62%. Kemudian, pada Triwulan II, terjadi peningkatan sebesar 0,09% sehingga mencapai 0,71%. Selanjutnya, Triwulan III menunjukkan kenaikan sebesar 0,08% menjadi 0,79%. Terakhir, pada Triwulan IV, realisasi kembali meningkat sebesar 0,08% sehingga mencapai 0,87%. Meskipun peningkatannya belum signifikan, tren positif ini menunjukkan adanya perbaikan secara bertahap menuju target yang ditetapkan.



Gambar 3. Grafik Indikator Penurunan kasus Pekerja Migran Indonesia

Pada indikator “penurunan kasus pekerja migran Indonesia” telah mencapai target yang ditetapkan, yaitu 8,00%. Namun, terdapat fluktuasi dalam pencapaiannya sepanjang tahun. Pada Triwulan I, realisasi mencapai 7,79%. Selanjutnya, pada Triwulan II, terjadi peningkatan penurunan kasus sebesar 1,37%, sehingga realisasi menjadi 6,42%.

Kemudian, pada Triwulan III, terjadi kenaikan sebesar 0,72%, sehingga mencapai 7,14%. Sementara itu, pada Triwulan IV, terdapat sedikit kenaikan kasus sebesar 0,01%, sehingga realisasi menjadi 7,15%. Meskipun sempat mengalami fluktuasi, capaian akhir menunjukkan bahwa indikator ini berada pada tren positif dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Pada indikator “Nilai Reformasi Birokrasi” belum mencapai target yang ditetapkan, yaitu sebesar 78%. Pada Triwulan I, realisasi yang dicapai hanya sebesar 71,31%. Pada indikator “Opini BPK atas Laporan Keuangan” sudah mencapai target yang telah ditentukan yaitu WTP(Wajar Tanpa Pengecualian).

Tabel 2: Realisasi Kinerja BP2MI Tahun 2024

NO	SASARAN STRATEGIS	IKSS	REALISASI KINERJA TAHUN 2024		
			TARGET TAHUN 2024	REALISASI	CAPAIAN (%)
1.	Meningkatnya perlindungan dan kesejahteraan PMI dan keluarganya	Produktivitas tingkat upah Pekerja Migran Indonesia terhadap pendapatan per kapita	1,00%	0,87%	87
		Penurunan kasus Pekerja Migran Indonesia	8,00%	7,15%	111,89
2.	Meningkatnya tata kelola pemerintahan yang baik	Nilai Reformasi Birokrasi	78	71,31	91,42
		Opini BPK atas Laporan Keuangan	WTP	WTP	100

Sumber: LKj KP2MI BP2MI 2024

Dapat dilihat dari capaian realisasi tahun 2024 bahwa indikator yang telah mencapai target adalah indikator “Penurunan kasus Pekerja Migran Indonesia” yaitu capaian target sebesar 111,89% dan indikator “Opini BPK atas Laporan Keuangan” capaian target sebesar 100%. Indikator yang tidak mencapai target yaitu indikator “Produktivitas Tingkat Upah Pekerja Migran Indonesia terhadap Pendapatan Per Kapita” yaitu mendapat capaian sebesar 87%. Salah satu penyebabnya karena selama tiga tahun terakhir, penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri sempat menurun akibat dampak pandemi COVID-19. Selain itu, rata-rata gaji yang mereka terima juga cenderung lebih rendah. Sementara itu, jumlah orang yang bekerja di dalam negeri dan pendapatan per kapita Indonesia yang menjadi pembanding dalam perhitungan justru terus meningkat. Pada indikator “Nilai Reformasi Birokrasi” mendapat capaian sebesar 91,42%. Salah satu penyebab tidak mencapai target karena adanya penolakan terhadap perubahan dari sebagian unit kerja, jumlah SDM yang benar-benar kompeten masih terbatas. Selain itu, integrasi sistem dan aplikasi baru sering kali terkendala oleh permasalahan teknis. Proses birokrasi yang rumit juga membuat pelaksanaan kebijakan baru jadi tidak semudah yang diharapkan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan tuntutan kerja, cara penyelesaian, maupun durasi waktu penyelesaian ataupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang membuat beban kerja pegawai semakin bertambah.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai total pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, termasuk jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas tetapi juga dengan kualitas pekerjaan. Seringkali, pegawai



menghadapi tantangan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena beban kerja yang terlalu tinggi yang tidak seimbang dengan kapasitas dan sumber daya mereka.

Menurut Budhiartini (2021), bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh individu dalam jabatan tertentu atau oleh sebuah unit organisasi dalam kurun waktu tertentu. Menurut Koesmowidjojo (2017) dalam Rohmat, (2023) menjelaskan indikator beban kerja sebagai berikut: 1) Target yang harus dicapai; Merupakan persepsi individu terhadap besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini mencakup pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditentukan; 2) Kondisi pekerjaan; Mengacu pada bagaimana individu menilai kondisi pekerjaannya, seperti kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat selama proses kerja serta menghadapi situasi tak terduga, termasuk menyelesaikan tugas tambahan di luar jam kerja yang telah ditetapkan; 3) Penggunaan waktu kerja; Waktu yang dialokasikan untuk berbagai aktivitas yang berkaitan langsung dengan proses produksi atau penyelesaian tugas dalam pekerjaan; dan 4) Standar pekerjaan; Merupakan persepsi individu terhadap pekerjaannya, termasuk perasaan yang muncul terkait beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

Hal ini juga menjadi permasalahan BP2MI karena pegawai BP2MI dianggap masih belum memadai, sehingga perlu adanya peningkatan dan pengembangan. Permasalahan lainnya adalah tata kelola organisasi BP2MI di Pusat dan Daerah dari masing-masing unit perlu disesuaikan dengan dinamika perkembangan organisasi serta menyelaraskan dengan beban tugas organisasi. Penyesuaian ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap unit dapat berfungsi secara optimal dalam menghadapi tantangan baru yang muncul akibat perubahan kondisi sosial, ekonomi, dan politik. Selain itu, tata kelola yang responsif juga akan meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan program-program perlindungan pekerja migran, sehingga dapat memberikan manfaat maksimal bagi para pekerja dan keluarganya. Dengan demikian, setiap langkah dalam pengelolaan harus mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak terkait serta menerapkan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas agar kepercayaan publik terhadap BP2MI tetap terjaga.

Tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk dapat menyebabkan karyawan mengalami beban kerja. Keterbatasan waktu yang singkat dan kekurangan karyawan dapat menyebabkan terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, organisasi harus dapat memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah *output* atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan. Dengan cara ini, perusahaan dapat mengetahui berapa banyak karyawan yang sebenarnya diperlukan untuk mencapai tujuan mereka. Hal ini dapat dicapai melalui pengukuran kapasitas kerja sehingga karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan mereka.

Hal ini dapat menyebabkan berbagai dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai mempunyai beban kerja tinggi cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, penurunan kinerja, serta peningkatan tingkat stress kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi psikologis yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres kerja merupakan ancaman serius yang dapat memengaruhi hasil dan kinerja pegawai, sehingga setiap unit kerja harus berupaya untuk menghindarinya.

Menurut Widiandi dan Herlina, (2023), stres merupakan kondisi tekanan yang dapat terjadi secara fisik maupun psikologis. Secara umum, semua bentuk stres muncul akibat kurangnya kesadaran individu terhadap keterbatasan dirinya. Ketidakmampuan dalam menghadapi batasan tersebut dapat memicu perasaan frustrasi, konflik, kecemasan, serta



rasa bersalah, yang merupakan bentuk dasar dari stres. Menurut Afandi (2018) dalam Djauhar, *et al* (2022), ada lima indikator stress kerja, sebagai berikut: 1) Tuntutan tugas; Mengacu pada faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, termasuk kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik; 2) Tuntutan peran; Berhubungan dengan tekanan yang dialami karyawan akibat peran tertentu dalam organisasi. Tekanan ini dapat menyebabkan ketidakjelasan peran atau konflik peran; 3) Tuntutan antar pribadi; Merupakan tekanan yang muncul akibat interaksi dengan rekan kerja dalam suatu organisasi; 4) Struktur organisasi; Menggambarkan kondisi organisasi yang dipengaruhi oleh struktur yang kurang jelas, termasuk ketidakjelasan dalam jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab; dan 5) Kepemimpinan organisasi; Mencerminkan gaya manajemen dalam organisasi. Kepemimpinan yang kurang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh ketegangan, ketakutan, dan kecemasan bagi karyawan.

Dampak negatif dari stres kerja tidak hanya dirasakan oleh individu pegawai, tetapi juga dapat merugikan organisasi secara keseluruhan. Ketika pegawai mengalami stres, hal ini sering kali berdampak langsung pada kinerja mereka. Ketika pegawai mengalami tuntutan kerja yang berlebihan, mengejar *deadline* dan target juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengejar target banyak pegawai BP2MI terpaksa melanjutkan pekerjaan mereka di luar jam kerja yang telah ditentukan. Hal ini terjadi karena adanya tuntutan pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi dalam waktu yang tersedia.

Berdasarkan *research gap* kinerja pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) BP2MI selama 5 tahun terakhir masih belum mencapai target optimal, khususnya di unit Pelindungan dan Penempatan. Hal ini belum mencapai tujuan BP2MI, maka dengan celah ini penulis memutuskan untuk menelitinya. *Novelty* dari penelitian ini terletak pada fokus kajian yang membahas kinerja untuk mencapai target khususnya pada tahun 2024 di Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Mengingat kompleksitas tugas BP2MI yang berkaitan langsung dengan pelayanan publik dan perlindungan pekerja migran, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika kinerja pegawai di instansi pemerintah khususnya pada BP2MI.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas (*causality research*) yang mencoba menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), bagian penanganan perlindungan PMI. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non probabilitas (*nonprobability sampling*). Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji



validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 50 responden tentang beban kerja dengan jumlah 6 butir pernyataan, stres kerja dengan jumlah 6 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 6 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0.639	Reliabel
Stres Kerja	0.759	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.760	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4: Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Beban Kerja	0,362	0,131	15,423	0,368	0,011	5%
Stres Kerja				-0,029		

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 3,548 > 3,20

Keterangan: Variabel Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah (2025)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 15,423 + 0,368 (X_1) - 0,029 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai F hitung lebih besar dari F tabel (3,548 > 3,20), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa secara bersama-sama beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.131, artinya beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 13,1% kepada kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 96,9% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, pada tingkat nyata 95%, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Koefisien beban kerja sebesar 0,368, artinya jika ada peningkatan beban kerja satu kali, maka kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia akan meningkat sebesar 0,368 atau sebaliknya dengan asumsi stres kerja tidak berubah. Koefisien stres kerja sebesar -0,029, artinya jika ada peningkatan stres kerja satu kali, maka kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, akan menurun sebesar 0,029 atau sebaliknya, dengan asumsi beban kerja tidak berubah.

Analisis regresi linier Sederhana

Tabel 5: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Beban Kerja	0,360	0,130	15,069	0,358	0,010	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 2,632 > 2,012

Keterangan: Variabel Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah (2025)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 15,069 + 0,358 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 5, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.130, artinya beban kerja memberikan kontribusi sebesar 13.0% kepada kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 96,0% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Koefisien beban kerja sebesar 0,358, artinya jika ada peningkatan beban kerja satu kali, maka kinerja Pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia akan meningkat sebesar 0,358 kali atau sebaliknya.

Tabel 6: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Stres Kerja	0,183	0,033	22,615	0,045	0,001	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = -0,211 > 2,012

Keterangan: Variabel Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah (2025)



$$\text{Persamaan Regresi } Y = 22,615 + 0,045 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 6, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.033, artinya stres kerja memberikan kontribusi sebesar 3,3% kepada kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 96,7% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Koefisien stres kerja sebesar 0,045, artinya jika ada peningkatan stres kerja satu kali, maka kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia akan meningkat sebesar 0,045 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Kadir *et al.*, (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang tepat dapat menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, khususnya ketika karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan optimal. Namun, beban kerja yang berlebihan juga harus dihindari agar tidak berujung pada stres atau kelelahan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ningrum dan Yanuarti (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stress kerja yang dialami pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan mampu mengelola stres kerja dengan baik, atau karena terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Valencia, (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1). Beban kerja dan stres kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; 2). Beban kerja mendukung peningkatan kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan 3). Stres kerja mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Saran

Berdasarkan penelitian ini ada beberapa saran untuk berbagai pihak, yaitu: 1) Beban kerja mendukung peningkatan kinerja pegawai, yang artinya jika beban kerja terlalu tinggi, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Maka dari itu, perusahaan perlu menyesuaikan intensitas dan durasi pekerjaan, terutama pada tugas-tugas yang berat, serta memastikan adanya waktu istirahat yang cukup. Pembagian tugas juga sebaiknya dilakukan secara proporsional agar tidak membebani karyawan, baik secara fisik maupun mental, serta menghindari pemberian pekerjaan di luar jam kerja; 2) Stres kerja memiliki dukungan terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan tingkat stres dapat menyebabkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu lebih memperhatikan kondisi psikologis pegawai, misalnya dengan memberikan jeda waktu kerja, rotasi tugas, atau pekerjaan yang lebih ringan secara berkala untuk mengurangi tekanan. Selain itu, perusahaan sebaiknya menghindari pemberian beban kerja yang tinggi dalam waktu yang singkat serta tidak menuntut pegawai untuk bekerja secara berlebihan; dan 3) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain di luar beban kerja dan stres kerja dalam penelitian mengenai kinerja pegawai. Hal ini karena masih terdapat kemungkinan bahwa variabel-variabel lain, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indicator)*. Yogyakarta: Nusa Media.

Budhiartini, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres 137 Kerja Karyawan PT. Agrapersada Medan. *Juripol*, 4(2), 56–63. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11106>.

Kadir, A. *et al.* (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), pp. 127–139. doi: 10.30649/japk.v13i2.96.

Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Mangkunegara, A. A. A. Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.



Ningrum, D. S. and Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), pp. 365–378. doi: 10.32493/jism.v4i2.41914.

Rohmat, A. B. N. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Martadinata Malang. *Journal of Business and Management Review*, 1(5), pp. 341–353.

Singroul, J. K., Yadav, D. S. K. and Chaturvedi, D. R. K. (2019) „Effect of stress on employee performance in Chhattisgarh“, *International Journal of Research in Human Resource Management*, 1(2), pp. 80–82. doi: 10.33545/26633213.2019.v1.i2b.25.

Valencia, A. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 5(1), pp. 74–86. doi: 10.32815/jpro.v5i1.2109.

Widianti, P. and Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), pp. 81–92. doi: 10.58818/ijeb.v1i2.30.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit: Salemba Empat.

