

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Dika Irawan^{*1}, Novit Hidayat², Hakmal Lisauda³, Nurhayati⁴

^{1,2,4}Institut Az zuhra, Pekanbaru

³Universitas Sains dan Teknologi Indonesia, Pekanbaru

e-mail: ^{1*}Dikairawan@institutazzuhra.ac.id, ²Novithidayat@institutazzuhra.ac.id,

³hakmal@usti.ac.id, ⁴Nurhayati@institutazzuhra.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of workload and job stress on the performance of Civil Servants (ASN). Employee performance is an essential factor in achieving effective public administration and service delivery. An appropriate workload can encourage employees to perform more productively, while excessive job stress may reduce their performance. Therefore, this study investigates the influence of these two variables on the performance of civil servants. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 162 civil servants working at the SATPOL PP Office of Indragiri Hilir Regency. The sample size was determined using the Slovin formula with a 5% margin of error, resulting in 116 respondents. Data were collected through questionnaires measured on a five-point Likert scale. The collected data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results indicate that workload has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.722 and a significance value of 0.000. Conversely, job stress has a negative and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of -0.125 and a significance value of 0.005. Simultaneously, workload and job stress significantly affect employee performance, as evidenced by an F-value of 229.528 and a significance level of 0.000. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) of 0.802 indicates that 80.2% of the variation in employee performance can be explained by workload and job stress, while the remaining 19.8% is influenced by other factors not examined in this study. Effective workload management and job stress control are therefore crucial for improving civil servant performance.*

Keywords: *Workload; Job Stress; Employee Performance; Civil Servants*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja ASN merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Beban kerja yang sesuai dapat mendorong peningkatan produktivitas pegawai, sedangkan stres kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja ASN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 162 ASN pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 116 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,722 dan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,125 dan nilai signifikansi 0,005. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai F-hitung sebesar 229,528 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,802 menunjukkan bahwa 80,2% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh beban kerja

dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja yang tepat dan pengendalian stres kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja ASN.

Kata kunci: *Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja ASN; Aparatur Sipil Negara*

PENDAHULUAN

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam menjalankan fungsi pemerintahan, penegakan peraturan daerah, serta pelayanan kepada masyarakat. ASN sebagai pelaksana kebijakan publik dituntut untuk bekerja secara efektif, efisien, dan profesional guna mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Tingkat kinerja ASN yang tinggi tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menentukan kualitas pelayanan publik yang diterima masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah adalah Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP). Berdasarkan tugas dan fungsinya, SATPOL PP bertanggung jawab dalam menegakkan peraturan daerah, menjaga ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Karakteristik pekerjaan tersebut menyebabkan ASN di lingkungan SATPOL PP tidak hanya melaksanakan pekerjaan administratif, tetapi juga menghadapi berbagai aktivitas lapangan yang menuntut kesiapan fisik, mental, dan emosional. Tingginya intensitas kegiatan penertiban, pengamanan kegiatan masyarakat, pengawasan pelanggaran peraturan daerah, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang relatif terbatas berpotensi meningkatkan beban kerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri

Hilir, ditemukan beberapa permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja ASN. Permasalahan tersebut antara lain masih adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan administratif, penumpukan pekerjaan pada periode tertentu, distribusi pekerjaan yang belum merata antarpegawai, serta tingginya tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, keterbatasan jumlah personel dibandingkan dengan luas wilayah pengawasan, tingginya target kegiatan yang harus dicapai, serta munculnya tugas-tugas insidental yang bersifat mendadak juga menimbulkan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi. Beberapa pegawai mengeluhkan kelelahan kerja, menurunnya konsentrasi, meningkatnya ketegangan dalam bekerja, dan berkurangnya motivasi kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang patut mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja ASN. Secara teoritis, hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources Theory (JD-R Theory)* yang dikembangkan oleh Demerouti et al. (2001) dan disempurnakan oleh Bakker dan Demerouti (2023). Teori ini menjelaskan bahwa setiap pekerjaan memiliki karakteristik berupa *job demands* dan *job resources*. *Job demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis sehingga dapat menimbulkan kelelahan dan stres kerja apabila melebihi kapasitas individu. Dalam konteks

penelitian ini, beban kerja merupakan salah satu bentuk job demands yang dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai dan pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Menurut JD-R Theory, tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memicu health impairment process, yaitu proses ketika energi pegawai terkuras sehingga menimbulkan stres kerja dan menurunkan kinerja. Namun demikian, teori ini juga menjelaskan adanya motivational process, yaitu kondisi ketika tuntutan pekerjaan yang masih berada dalam batas kemampuan pegawai justru dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja (work engagement), dan produktivitas (Bakker & Demerouti, 2023). Dengan demikian, hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak selalu bersifat negatif, melainkan dapat berbeda tergantung pada kondisi individu dan lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Prasetyo et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan. Sebaliknya, Astuti dan Zidan (2025) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja melalui peningkatan emotional exhaustion. Penelitian lain yang dilakukan oleh Syahrir et al. (2025) menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap berupa inkonsistensi temuan empiris (inconsistent findings) mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai.

Selain kesenjangan teoritis, terdapat pula kesenjangan kontekstual. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta, industri manufaktur, lembaga pendidikan, dan perusahaan jasa, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh beban kerja dan stres

kerja terhadap kinerja ASN pada organisasi penegakan peraturan daerah masih relatif terbatas. Karakteristik pekerjaan ASN SATPOL PP yang memiliki tuntutan lapangan tinggi, risiko pekerjaan yang besar, serta tanggung jawab pelayanan publik yang kompleks memungkinkan menghasilkan hubungan yang berbeda dibandingkan dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperluas penerapan JD-R Theory pada sektor publik sekaligus mengisi kesenjangan penelitian yang masih ada.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mengelola beban kerja dan stres kerja guna meningkatkan kinerja ASN secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Indragiri Hilir. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji hubungan kausal antarvariabel melalui analisis statistik sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja

terhadap kinerja ASN. Lokasi penelitian adalah Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 162 orang. Penentuan jumlah sampel

dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 115,7 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 116 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kinerja, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju hingga skor 5 menunjukkan sangat setuju.

Variabel beban kerja diukur menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2023), yaitu work quantity, work pace, time pressure, mental demand, dan emotional demand. Variabel stres kerja diukur berdasarkan indikator yang dikembangkan oleh Zhang et al. (2024), yaitu work pressure, workload and time allocation, resources and work environment, serta service/task responsibility. Sementara itu, variabel kinerja ASN diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2021), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh parsial beban kerja terhadap kinerja ASN, pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja ASN, serta

pengaruh simultan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja ASN. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel beban kerja dan stres kerja dalam menjelaskan variasi kinerja ASN.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Indragiri Hilir. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi yang dihasilkan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel beban kerja, stres kerja, dan kinerja ASN.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=3.401+0.722X_1-0.125X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,401 mengindikasikan bahwa apabila variabel beban kerja dan stres kerja dianggap konstan, maka kinerja ASN memiliki nilai sebesar 3,401. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,722 menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti bahwa peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja ASN sebesar 0,722 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, koefisien regresi stres kerja sebesar -0,125 menunjukkan arah hubungan yang negatif, yang berarti bahwa setiap peningkatan stres kerja sebesar satu satuan akan

menurunkan kinerja ASN sebesar 0,125 satuan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.401	.782		4.347	.000
Beban kerja	.722	.036	.950	20.165	.000
Stres kerja	-.125	.044	-.134	-2.851	.005

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 20,165 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada ASN pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir masih berada pada tingkat yang dapat dikelola sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -2,851 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

tingkat stres kerja yang dialami pegawai, maka semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menurunkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1091.908	2	545.954	229.528	.000 ^b
Residual	268.781	113	2.379		
Total	1360.690	115			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Beban kerja

Hasil pengujian simultan (uji F) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 229,528 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN diterima.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.799	1.54227

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Beban kerja

Selain itu, hasil analisis koefisien

determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,802. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa sebesar 80,2% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan stres kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 19,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun faktor individu lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja ASN pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir. Beban kerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, sedangkan stres kerja memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional dan upaya pengendalian stres kerja perlu menjadi perhatian organisasi guna meningkatkan kinerja ASN secara berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja yang masih berada dalam batas kemampuan pegawai mampu mendorong peningkatan kinerja. Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui Job Demands–Resources Theory (JD-R Theory) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (job demands) tidak selalu berdampak negatif. Apabila tuntutan pekerjaan masih dapat dikelola oleh individu, maka tuntutan tersebut dapat berfungsi sebagai tantangan (challenge

demands) yang mendorong motivasi, keterlibatan kerja (work engagement), serta produktivitas pegawai (Bakker & Demerouti, 2023). Pada lingkungan SATPOL PP, tingginya tanggung jawab dalam menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah dapat memacu ASN untuk bekerja lebih disiplin,

fokus, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terbaru yang menemukan bahwa beban kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Tantri et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor industri sehingga pengelolaan beban kerja yang tepat mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian Saeful et al. (2025) juga menemukan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan lapangan ketika pekerjaan yang diberikan masih sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pegawai. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa beban kerja tidak selalu menjadi sumber masalah, tetapi dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja apabila dikelola secara proporsional.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini dapat terjadi karena stres kerja menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, menurunkan konsentrasi, meningkatkan kesalahan kerja, serta mengurangi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Dalam perspektif JD-R Theory, kondisi tersebut merupakan bagian dari health impairment process, yaitu proses ketika tuntutan pekerjaan yang berlebihan menguras energi pegawai sehingga berdampak pada penurunan kinerja (Demerouti et al., 2001).

Temuan ini didukung oleh penelitian Astuti dan Zidan (2025) yang menemukan bahwa stres kerja dan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai melalui peningkatan emotional exhaustion. Penelitian Azizah et al. (2025) juga menunjukkan bahwa work overload meningkatkan stres kerja yang

pada akhirnya menurunkan performa pegawai. Hasil penelitian lain menemukan bahwa tingginya tekanan pekerjaan, keterbatasan waktu, dan kurangnya sumber daya organisasi merupakan faktor utama yang memicu stres kerja dan berdampak pada penurunan produktivitas pegawai. Dengan demikian, temuan penelitian ini semakin memperkuat pandangan bahwa stres kerja merupakan faktor yang perlu dikendalikan untuk menjaga kinerja ASN tetap optimal.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi tuntutan pekerjaan dan kondisi psikologis yang dialami pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 80,2% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi kinerja ASN. Temuan ini sejalan dengan penelitian Safenda et al. (2025) yang menemukan bahwa beban kerja, stres kerja, dan faktor psikologis lainnya merupakan determinan utama kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik.

Dari perspektif teoritis, hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap Job Demands–Resources Theory yang dikembangkan oleh Demerouti et al. (2001) dan diperbarui oleh Bakker dan Demerouti (2023). Temuan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja menunjukkan adanya motivational process, yaitu kondisi ketika tuntutan pekerjaan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja membuktikan keberadaan health impairment process, yaitu kondisi ketika tekanan pekerjaan yang berlebihan menyebabkan kelelahan dan penurunan performa kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperluas bukti

empiris mengenai penerapan JD-R Theory pada organisasi sektor publik, khususnya pada ASN yang bekerja di lingkungan penegakan peraturan daerah.

Selain itu, penelitian ini juga memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak selalu bersifat negatif sebagaimana yang ditemukan dalam beberapa penelitian sebelumnya. Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa pengaruh beban kerja sangat bergantung pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan yang diterimanya. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai pengelolaan beban kerja pada sektor publik yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan sektor swasta.

Dari sisi praktis, hasil penelitian memberikan implikasi penting bagi pimpinan SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir. Organisasi perlu melakukan evaluasi dan distribusi beban kerja secara proporsional agar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kompetensi ASN. Selain itu, perlu dilakukan pemantauan terhadap tingkat stres kerja pegawai melalui program manajemen stres, konseling, pelatihan pengelolaan tekanan kerja, serta peningkatan dukungan organisasi. Temuan berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa pengelolaan desain pekerjaan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang sehat merupakan strategi yang efektif untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja ASN pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola beban kerja dan stres kerja pegawai. Oleh karena itu, kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada keseimbangan antara tuntutan

pekerjaan dan kesejahteraan pegawai menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja ASN secara berkelanjutan

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh temuan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai masih berada pada tingkat yang dapat dikelola sehingga mampu mendorong peningkatan produktivitas, tanggung jawab, dan pencapaian kinerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja tidak selalu memberikan dampak negatif, tetapi dapat menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja apabila sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai.

Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Tekanan pekerjaan, keterbatasan waktu, tingginya tanggung jawab, serta berbagai tuntutan pekerjaan yang tidak dapat dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan psikologis yang pada akhirnya menurunkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai.

Secara simultan, beban kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Kantor SATPOL PP Kabupaten Indragiri Hilir. Temuan ini memperkuat Job Demands–Resources Theory yang menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan dapat

memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja tergantung pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi perlu menerapkan pengelolaan beban kerja yang proporsional serta melakukan berbagai upaya pengendalian stres kerja melalui peningkatan dukungan organisasi, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan program pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, kinerja ASN dapat ditingkatkan secara berkelanjutan sehingga mampu mendukung efektivitas organisasi dalam melaksanakan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2024). Employee Engagement, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage: A Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(1), 15–35.
- Astuti, R. J., & Zidan, M. Y. (2025). Testing the mediating role of emotional exhaustion on the relationship between workload and work stress on employee performance. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(4). <https://doi.org/10.29040/jie.v9i4.18716>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(6), 415–430.
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2024). Daily Job Demands and Employee Performance: The Role of Work Engagement and Recovery. *Human Relations*, 77(2), 245–268.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2024). Work Engagement: A Quantitative Review

- and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 77(1), 87–125.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, I., Kusnilawati, N., & Indarto. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *EconBank: Journal of Economics and Banking*, 7(2).
- Sartika, Y., Kirana, K. C., & Yulianto, E. (2025). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesiapsiagaan dan Penanggulangan Daerah Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 36(2), 115–127.
- Schaufeli, W. B. (2024). Applying the Job Demands–Resources Model: A Contemporary Review of Burnout and Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 1–15.
- Suji'ah, U., & Nurshanti, D. (2025). Beban kerja dan lingkungan kerja
- Syahrir, M., Amrin, A., & Aris, M. (2025). The Influence of Workload and Work Environment on Employee Performance Through Job Stress as a Moderating Variable. *International Conference of Business and Social Sciences*, 5(1), 181–188. <https://doi.org/10.24034/icobuss.v5i1.659>.
- Taris, T. W., & de Jonge, J. (2024). Workload, Job Stress, and Employee Performance: Revisiting the Job Demands–Resources Framework. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(3), 1–18.
- Zhang, X., et al. (2024). Development and Validation of the Job Stressor Scale pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *JOAEN: Journal of Academic and Entrepreneur*, 2(1), 19–40.
- Griffin, J. (2005). *Customer loyalty: How to earn it, how to keep it* (Revised Edition). Kentucky: McGraw-Hill.
- Huddin, M. N., Fahmi, I., & Kusuma, W. (2023). Analisis pengaruh kepuasan dan customer experience terhadap loyalitas berkelanjutan pengguna jasa transportasi publik. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 10(2), 167-178.
- Klaus, P., & Maklan, S. (2013). Towards a better measure of customer experience. *International Journal of Market Research*, 55(2), 227-246.
- Lemon, K. N., & Verhoef, P. C. (2016). Understanding customer experience throughout the customer journey. *Journal of Marketing*, 80(6), 69-96.
- Lie, T., & Panjaitan, D. (2024). Word of mouth sebagai dampak dari komitmen psikologis konsumen pada penyedia layanan publik. *Jurnal Perilaku Konsumen Kontemporer*, 15(1), 18-32.
- Park, J. H., & Ahn, S. M. (2022). Voluntarily churning analysis and low psychological bonding in transportation services. *Behavioral Sciences in Marketing*, 27(4), 310-32 for Specialty Nurses. *Journal of Nursing Management*.
- Zhang, X., Li, Y., Wang, H., Chen, J., & Liu, Y. (2024). Development and Validation of the Job Stressor Scale for Specialty Nurses. *Journal of Nursing Management*, 32(4), 1–12.