

HUBUNGAN ANTARA WORK STRESS, WORK LOAD, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Tasya Mulia Sari⁽¹⁾ Merta Kusuma⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
tasyamuliaaaa@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the relationship between work stress, workload, and self-efficacy on the performance of employees at the Pagaram City General Election Commission (KPU) office. This research is a quantitative descriptive study, with the population being employees at the Pagaram City General Election Commission (KPU) office. Data collection techniques used were observation and questionnaires. Data analysis techniques included descriptive analysis, inferential analysis using SPSS, and coefficient of determination (R²) analysis. The results of this study indicate that work stress has no relationship to the performance of employees at the Pagaram City General Election Commission (KPU) office. This means that the level of work stress experienced by employees is not directly related to their performance. Workload has no relationship to the performance of employees at the Pagaram City General Election Commission (KPU) office. This means that the workload experienced does not directly affect employee performance. Self-efficacy has a positive relationship to the performance of employees at the Pagaram City General Election Commission (KPU) office. This indicates that self-efficacy is very important for an employee in carrying out their work. Work stress, I, and self-efficacy simultaneously or together have a positive and significant relationship to employee performance at the Pagaram City General Election Commission (KPU) office. This means that if the employee's Work Stress, Work Load, and Self-Efficacy are positive, their performance will be better and optimal.

Keywords : *work stress, work load, self efficacy.*

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu unit organisasi yang mempunyai struktur dan tujuan khusus tak mampu dilepas oleh peran sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Hasibuan (2003) menegaskan bahwa sumber daya manusia ialah faktor utama guna meraih sasaran institusi. Dalam organisasi, individu ialah unsur yang terpenting yang harus ada didalam suatu lembaga. Tidak ada kehadiran manusia target keberhasilan sebuah organisasi tak bakal beroperasi, karena manusia ialah penggerak dari semua rencana, serta semua kegiatan pada salah satu lembaga.

Sumber daya manusia yang berkualitas maupun kompeten berperan signifikan demi memperoleh hasil yang optimal, yang pada gilirannya dapat mendukung keberhasilan organisasi. Di sisi lain, sumber daya manusia yang tak berkapasitas dan menunjukkan hasil yang kurang optimal dapat menjadi tantangan bersaing yang mampu merugikan badan usaha. Hal ini mendorong individu untuk meningkatkan kinerja mereka agar dapat bekerja lebih keras.

Kinerja pegawai ialah salah satu faktor yang amat berdampak terhadap pencapaian suatu lembaga. Peforma ini merupakan capaian dari kegunaan pekerjaan atau aktivitas individu dalam struktur kelembagaan, yang dipengaruhi oleh sejumlah komponen untuk merealisasikan target yang telah direncanakan dalam batas waktu tertentu. Kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan bagi organisasi atau perusahaan, termasuk lembaga pemerintah seperti Komisi Pemilihan Umum (KPU). Di lingkungan kerja, pegawai dituntut untuk melaksanakan tugas

yang diberikan, terutama saat mendekati pemilu, di mana mereka harus mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dalam waktu yang singkat. Selain itu, faktor-faktor internal dan eksternal, seperti tingkat stres, beban kerja, dan efikasi diri, juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dalam lingkungan kerja pegawai diuntut harus mampu menjalankan tugas yang telah di berikan, terutama saat mendekati pemilu pegawai harus mampu menjalankan tugasnya dengan tepat waktu dalam periode waktu yang singkat. Di samping itu sebagian faktor internal ataupun eksternal bisa mempengaruhi kinerja pegawai, seperti tingkat stress kerja, beban kerja dan efikasi diri (self efficacy).

Berdasarkan observasi yang dilakukan di kantor komisi pemilihan umum yaitu dengan melakukan wawancara bersama salah satu pegawai kantor KPU bapak Jon Dahri, S.Kom selaku operator mengatakan bahwa kinerja pegawai KPU Kota Pagaralam sering kali menurun terutama pada saat menjelang pemilu. Para pegawai memikul tanggung jawab yang besar dalam memastikan kelancaran dan transparansi pemilu. Kinerja pegawai KPU Kota Pagaralam dikatakan kurang baik dapat dilihat dari beberapa faktor permasalahan yang ditemukan seperti; banyaknya keterlambatan para pegawai, sering terjadi tingkat kesalahan administratif, keterlambatan penyelesaian tugas, dan para pegawai sering mengambil cuti ataupun izin. Seperti pada tahun 2024, tingkat kehadiran pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaralam menunjukkan variasi yang signifikan di berbagai periode. Berdasarkan laporan interval kepegawaian, rata-rata tingkat kehadiran pegawai selama periode non-pemilu tercatat sebesar 90% sedangkan pada periode persiapan dan pelaksanaan pemilu menurun menjadi 75%. Seperti yang terdapat pada data yang dilampirkan pada halaman lampiran.

Menurut Mangkunegara (2013) Stress kerja (Work Stress) merupakan suatu hal elemen yang amat berdampak terkait dengan performa karyawan yang muncul dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Pegawai KPU Kota Pagaralam sering mengeluh terhadap stress kerja yang mereka rasakan yang timbul akibat tekanan pekerjaan yang terus menerus, baik karena sifat pekerjaan itu sendiri ataupun lingkungan kerjanya. Yang biasanya terjadi pada pegawai yang usia 40 keatas dimana mereka lebih cepat merasa lelah, tingkat emosi yang tinggi dan akan mengakibatkan stress. Stress terjadi juga pada pegawai yang masih baru dimana mereka masih beradaptasi dengan lingkungan. Jika stress kerja tidak dikendalikan dengan baik, maka bisa mengakibatkan penurunan produktivitas, kualitas kerja menurun, hubungan kerja yang buruk, burnout, tidak bisa mengendalikan emosi, dan pengambilan keputusan yang buruk. Stress kerja yang di alami itu yang sangat berdampak buruk bagi suatu organisasi.

Selain stress kerja (Work Stress), elemen lain yang juga sangat berdampak pada kinerja pegawai ialah beban tugas (work load). Jumlah pekerjaan yang berlebihan akan berdampak buruk terhadap performa pegawai. Tingkat jumlah pekerjaan yang dialami karyawan KPU Kota Pagaralam lumayan tinggi. Dimana beban kerja yang terjadi disebabkan oleh tingkat stress kerja yang meningkat, tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kapasitas pegawai dan jam kerja yang berlebihan seperti lembur, akan mengakibatkan stress dan burnout yang akan berpengaruh buruk bagi kinerja pegawai. Terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang harus di selesaikan dengan keterbatasan waktu menyebabkan beban kerja yang tinggi. Maka dari itu sebaiknya suatu organisasi bisa menghitung jumlah pegawai dan jumlah output yang bisa dilaksanakan setiap pegawai, sehingga pegawai bisa melaksanakan tugasnya dengan optimal sesuai kemampuannya.

Di sisi lain, elemen lain yang berdampak pada kinerja pegawai yaitu efikasi diri (self-efficacy) atau kepercayaan individu terhadap kapabilitasnya terkait menuntaskan pekerjaan spesifik. Pegawai menggunakan efikasi diri yang optimal biasanya lebih yakin pada diri untuk menyelesaikan pekerjaan dan lebih banyak bisa mengatasi tuntutan dengan baik dan efektif. Namun disisi lain orang memiliki efikasi diri yang minim berpotensi mempertanyakan keahliannya yang dimilikinya demi melaksanakan pekerjaan yang terperinci. Dalam organisasi KPU Kota Pagaralam ini beberapa karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, yang lain memiliki jumlah yang rendah sehingga menyebabkan seseorang tidak percaya diri akan kemampuannya dan akan mengakibatkan kinerja pegawai KPU menurun.

METODE

Populasi

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah kategori luas yang terdiri dari item atau orang dengan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan dari mana kesimpulan akan diambil. Arikunto (2013) menegaskan bahwa populasi terdiri dari semua subjek penelitian yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang telah bekerja di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Pagaralam yang berjumlah 31 orang.

Non Probability Sampling adalah metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengambilan *Non Probability Sampling* adalah metode pemilihan sampel yang tidak memberikan setiap komponen populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, klaim Sugiyono (2016). Pengambilan sampel jenuh adalah jenis pengambilan *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini. Sampling jenuh, menurut Sugiyono (2016), adalah teknik untuk memilih sampel di mana setiap anggota populasi disertakan. Metode ini digunakan ketika populasi relatif kecil (31 individu) atau ketika tujuan studi adalah untuk menarik kesimpulan dengan margin kesalahan yang sangat kecil. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai KPU yang berjumlah 31 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner ialah metode mengumpulkan informasi yang dilakukan melalui beberapa persoalan ataupun Instrumen tertulis yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara meminta responden memberikan jawaban atas pernyataan yang disediakan (Sugiyono, 2013 : 142). Informasi yang didapatkan pada proses ini berdasarkan hasil pengisian angket oleh responden. Pertanyaan dibuat dengan skala Likert dengan 1-5.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, menurut Sugiyono (2016), adalah statistik yang digunakan dalam pengolahan data yang menggambarkan atau menjelaskan data yang diperoleh tanpa bertujuan untuk membuat generalisasi atau inferensi yang luas. Frekuensi, Deskriptif, Eksplorasi, Crosstabs, dan Rasio adalah komponen dari analisis deskriptif. Untuk membuat data lebih mudah dipahami dan lebih bermanfaat bagi pembaca, analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang data. Analisis diperlukan dalam studi ini untuk memahami jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan pada pegawai Kantor KPU Kota Pagaralam. Jumlah nilai jawaban setiap pertanyaan kemudian diubah ke dalam rentang skala untuk mengidentifikasi tanggapan keseluruhan responden. Rumus yang digunakan ialah sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Salah satu teknik untuk mengkaji asosiasi antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen adalah analisis regresi linear berganda. Tujuan analisis ini ialah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan yang terjadi pada variabel-variabel independen. Selain itu, analisis ini digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan positif atau negatif antara variabel independen dan variabel dependen. Priyatno (2010). Berikut adalah persamaan untuk regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

X1 : Work Stress

X2 : Work Load

X3 : Self efficacy

e : Standar Error

Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan koefisien determinasi, dapat mengukur seberapa banyak peran yang diberikan hubungan seberapa kuat dampak kumulatif yang diberikan variabel X saat dianalisis secara simultan ataupun secara bersamaan pada variabel Y, dilihat dari nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa faktor-faktor independen memiliki kapasitas yang sangat sedikit untuk menjelaskan variabel dependen. Di sisi lain, jika angkanya mendekati 1, itu menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan perubahan dalam variabilitas variabel dependen dapat diperoleh dari variabel independen.

Adapun rumus untuk menentukan koefisien determinasi adalah :

$$Kd = (r)^2 \times 100\% \quad (\text{Sugiyono, 2013})$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi, apabila :

Kd = 0, berarti hubungan variabel X dengan variabel Y lemah.

Kd = 1, berarti hubungan variabel X dengan Variabel Y Kuat.

Kelemahan R² ialah bahwa nialainya dapat dipengaruhi oleh Banyaknya variabel bebas yang dilibatkan dalam penyusunan model. Masing-masing jika ada tambahan variable independen, nilai R² cenderung meningkat, walaupun variable tersebut belum tentu memiliki hubungan yang signifikan dengan variable independen. Oleh karena itu, digunakan adjusted R² bisa berubah secara fluktuatif jika ada penambahan Komponen penjelas yang digunakan dalam konstruksi model.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable independen (work Stress, Work Load, dan Self Efficacy) terhadap variable dependen (Y). dasar penerimaan ataupun penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika nilai t hitung > t table atau sig < α, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variable independen (Work Stress, Work Load, dan Self Efficacy) terhadap variable dependen (Kinerja Pegawai).

2. Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji hubungan variable bebas work stress, work load, dan self efficacy secara bersama-sama dengan variable terikat Kinerja Pegawai.

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017)

Dalam proses pengambilan keputusan, signifikansi model regresi secara keseluruhan diuji dengan memperhatikan nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya berada dibawah 0,05, maka menunjukkan bahwa variable independen memiliki pengaruh terhadap variable dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai F hitung > F table dan nilai sig < α maka dapat disimpulkan bahwa variable X1, X2, dan X3 berhubungan terhadap Variabel Y.

HASIL

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Work Stress

Pada variabel *Work Stress* terdapat 12 item pernyataan. Adapun tanggapan responden terhadap variabel *Work Stress* memiliki nilai rata-rata 2,86 berdasarkan skala interval tanggapan responden (3,41 – 4,20) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi (3,25) pada pernyataan nomor 1 (saya merasa beban kerja saya terlalu berat untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan) menandakan bahwa pegawai merasa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sangatlah terbatas. Dan nilai terendah (2,58) pada pernyataan nomor 8 (prosedur kerja di organisasi saya sering tidak jelas dan sulit diikuti) menandakan bahwa prosedur kerja pada kantor KPU sudah jelas dan mudah diikuti.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Work Load

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Work Load* variable work load memiliki nilai rata-rata 3,15 dengan kategori baik. Rata-rata keseluruhan nilai untuk variable work load (X2) adalah 3,15, dengan nilai tertinggi (3,29) pada pernyataan nomor 2 (Saya merasa tugas-tugas saya sangat terfokus pada hasil sehingga mengabaikan keseimbangan waktu kerja) yang dimana artinya pegawai merasa pekerjaan mereka hanya terfokus dengan hasil tanpa melihat waktu, yang membuat mereka merasa terbebani. Dan nilai terendah (3,03) pada pernyataan nomor 4 (saya merasa kondisi fisik lingkungan kerja saya tidak mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal) yang berarti bahwa kondisi fisik lingkungan kerja di KPU mendukung untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Self Efficacy

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Self Efficacy* diketahui rata-rata jawaban responden variabel *self efficacy* (X3) memiliki nilai rata-rata 4,24 maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi (4,48) pada pernyataan nomor 8 (saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan dampak positif bagi organisasi atau masyarakat) menandakan bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya terkesan menghasilkan hal positif. Dan nilai terendah (3,87) pada pernyataan nomor 4 (saya yakin saya dapat mengatasi tantangan lebih efektif daripada rekan saya) yang berarti bahwa pegawai KPU bersama-sama saling mengatasi tantangan pekerjaan dan saling membantu.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Kinerja Pegawai* memiliki nilai rata-rata 4,31 berdasarkan skala interval tanggapan responden maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi (4,51) pada pernyataan nomor 2 (saya selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil kerja jika ditemukan kekurangan atau kesalahan) menandakan bahwa pegawai selalu memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya. Dan nilai terendah (4) pada pernyataan nomor 8 (saya percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dan menyelesaikannya dengan baik) yang berarti masih terdapat pegawai yang belum merasa percaya diri pada tantangan pekerjaannya.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable independen *Work Stress* (X1), *Work Load* (X2), dan *Self Efficacy* (X3) terhadap variable dependen *Kinerja Pegawai* (Y). tujuan dari analisis ini ialah untuk memprediksi nilai variable dependen berdasarkan perubahan yang terjadi pada variable-variabel independen.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.965	4.570		.000
	Work Stress	.122	.150	.292	.421
	Work Load	-.005	.206	-.008	.982
	Self Efficacy	.557	.130	.601	.000

Sumber: Olah Data Spss 27

Berdasarkan table 4.13 diatas dapat dilihat pada kolom Unstandardized Coefficients bagian B diperoleh nilai persamaan sebagai berikut: $Y = a + 0,122 X_1 - 0,05 X_2 + 0,557 X_3$. Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai Konstanta menunjukkan bahwa apabila variable work stress (X_1), work load (X_2), dan Self Efficacy (X_3) sama dengan nol, maka variable kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 19.965, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. Koefisien regresi untuk variable Work Stress (X_1) sebesar 0,122 menunjukkan bahwa variable X_1 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable Work Stress maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,122 dengan asumsi hanya pada variable X_1 .
3. Koefisien regresi untuk variable Work Load (X_2) sebesar -0,005 menunjukkan bahwa variable X_2 setiap mengalami kenaikan 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan nilai sebesar -0,005 dengan asumsi hanya pada variable X_2 . Dapat diketahui juga bahwa koefisien regresi variable X_2 bernilai negative, artinya semakin rendah tingkat beban kerja maka kinerja akan semakin baik.
4. Koefisien regresi untuk variable Self Efficacy (X_3) sebesar 0,557 menunjukkan bahwa variable X_3 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable Self efficacy maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,557 dengan asumsi hanya pada variable X_3 .

Uji Koefisien Determinasi R^2

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui ukuran seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R- square.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.413	2.796

Sumber: Olah Data Spss

Pada table 4,14 diatas dapat diketahui nilai R- square sebesar 0,472 atau sebesar 47%, maka dapat diartikan bahwa variable Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variable Work Stress (X_1), Work Load (X_2) dan Self Efficacy (X_3), sedangkan sisanya sebesar 53% dijelaskan oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat masing-masing sumbangan variable independen secara parsial terhadap variable dependen. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variable bebas. Uji t dilakukan untuk melihat apakah seberapa besar hubungan variable independen terhadap variable dependen.

Tabel 2
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.965	4.570		4.368	.000
	Work Stress	.122	.150	.292	.817	.421
	Work Load	-.005	.206	-.008	-.022	.982
	Self Efficacy	.557	.130	.601	4.278	.000

Sumber : Olah Data SPSS.

Berdasarkan hasil uji statistic t pada table 4.15 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel Work Stress (X1), menunjukkan t hitung < t table yaitu (0,817<1.70329) dan sig > a (0,421 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *Work Stress* tidak ada hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaralam.
2. Variabel Work Load (X2), menunjukkan t hitung < t table yaitu (-0,022<1.70329) dan sig > a (0,982 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable *Work Stress* tidak ada hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaralam.
3. Variable Self Efficacy (X3), menunjukkan t hitung > t table yaitu (4,278 > 0,05) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable self efficacy terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor komisi pemilihan umum Kota Pagaralam.

Uji F

Uji f dilakukan untuk melihat signifikasi hubungan secara simultan antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika hasil uji f menunjukkan nilai signifikan maka, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.
Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.694	3	62.898	8.047	.001 ^b
	Residual	211.048	27	7.817		
	Total	399.742	30			

Sumber: Olah Data Spss 27

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,001 < 0,005$ dan nilai f hitung $8,047 > f_{table} 2,96$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable independent yaitu variabel *work stress* (X₁), *work load* (X₂), dan variabel self *Efficacy* (X₃), secara simultan (bersama-sama) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan karakteristik responden, Uji F tentang hubungan work Stress, Work Load, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagar Alam kepada 31 responden, diketahui bahwa variable work stress, work load, dan self efficacy secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari jenis kelamin pegawai Kantor KPU Kota Pagaralam didominasi oleh Laki-laki, perbedaan jumlahnya yaitu Laki-laki 21 orang dan perempuan 10 orang, dikarenakan pegawai laki-laki lebih banyak dibutuhkan dalam kegiatan lapangan. Dan dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja pegawai kantor KPU Kota Pagaralam masuk kedalam kategori baik.

Hubungan Work Stress Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work stress* terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Kota Pagar Alam. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $< t$ table yaitu $(0,817 < 1.70329)$ dan $\text{sig} > \alpha$ $(0,421 > 0,05)$. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak secara langsung stress kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapat beberapa kemungkinan yang dapat menjelaskan masalah ini seperti stress yang masih dalam tingkat wajar, adaptasi dan pengalaman pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Emiliana (2015) yang menyatakan stress kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena adanya factor lain yang lebih secara langsung memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, hal ini tidak berarti bahwa stress kerja bias diabaikan. Jika tidak dikelola dan dibiarkan saja tingkat stress akan mengalami peningkatan.

Hubungan Work Load Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara work load terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Kota Pagaralam. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t parsial dimana nilai t hitung $< t$ table yaitu $(-0,022 < 1.70329)$ dan $\text{sig} > \alpha$ $(0,982 > 0,05)$, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang jelas beban kerja terhadap kinerja tidak dapat diterima. Temuan ini mengidentifikasikan besarnya beban kerja yang diterima pegawai tidak secara langsung berhubungan dengan hasil kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mudayana (2012) mengatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa beban kerja yang tidak signifikan karena terdapat factor-faktor lain yang memiliki keterkaitan hubungan yang lebih nyata.

Hubungan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara self efficacy terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Kota Pagar Alam. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ table yaitu $(4,278 > 0,05)$ dan $\text{sig} < 0,05$ $(0,000 < 0,05)$. Temuan ini menyebutkan bahwa efikasi diri sangat penting dalam seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, efikasi diri dapat menciptakan hal yang positif, percaya diri yang akan terus meningkatkan kinerjanya.

Self efficacy ialah keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, pegawai yang memiliki self efficacy tinggi akan lebih menunjukkan kepercayaan diri yang kuat dalam menghadapi pekerjaan, tantangan, dan mampu bekerja keras untuk hasil yang memuaskan. Sebaliknya pegawai dengan self efficacy yang rendah biasanya ragu dalam mengambil keputusan, kurang bersemangat, serta kinerjanya yang kurang memuaskan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Siahaan (2019) mengatakan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Semakin seseorang mempunyai self-efficacy yang tinggi, maka individu tersebut semakin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sebaliknya.

Hubungan Work Stress, Work Load, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work stress, work load, dan self efficacy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor KPU Kota Pagaralam. Temuan ini menegaskan bahwa work stress, work load, dan self efficacy sangatlah berhubungan dengan kinerja pegawai. Jika work stress, work load dan self efficacy yang dimiliki pegawai positif maka kinerja yang dimiliki seorang pegawai akan semakin baik dan maksimal.

Work stress dan work load memiliki hubungan yang negative terhadap kinerja pegawai jika berada pada level yang tinggi. Perlu upaya untuk meminisir tingkat stress dan beban yang berlebih supaya tidak terjadi penurunan produktivitas kinerja pegawai, manajemen organisasi sangat perlu diperhatikan dalam suatu organisasi dengan manajemen waktu yang baik,

dukungan organisasi, meningkatkan komunikasi serta pengembangan self efficacy sehingga pegawai lebih merasa percaya diri atas kemampuannya tanpa merasa stress dan terbebani.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Shela (2021) yang mengatakan bahwa jika beban kerja rendah maka tingkat stress juga akan rendah. Sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan Robi (2012) dengan judul “Hubungan antara self efficacy dengan kinerja pada karyawan di PT. Timatex Salatiga”, mengatakan bahwa self efficacy memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi self efficacy yang dimiliki pegawai maka akan baik juga kinerja seorang pegawai, sebaliknya semakin rendah self efficacy yang dimiliki pegawai maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Hubungan antara Work Stress, Work Load, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaralam”. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Stress tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPU Kota Pagaralam.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Load tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaralam.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Self Efficacy memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Pagaralam.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Work Stress, Work Load, dan Self Efficacy memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.55732/nemr.v1i1.1042>
- Arfani, M. R., & Lutrlean, B. S. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Arsanti, T. A. (2010). Hubungan antara penetapan tujuan,. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 16(2), 97–110.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i1.2018.20-29>
- Dwi Novita Sari, A., Husnaiti, R., & Tristiarto, Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Firdausi, N. I. (2020). *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002> <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <https://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawai, Y. (2014). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 12–24.

- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kurniawan Nadialista, R. A. (2021). *Industry and Higher Education*. 1.
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1–15. [file:///C:/Users/User/Downloads/1751-Article Text-3217-1-10-20190219 \(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/1751-Article Text-3217-1-10-20190219 (1).pdf)
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Mudayana, A. A. (2013). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 6(1). <https://doi.org/10.12928/kesmas.v6i1.1065>
- Ningrat. (2022). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN PEKERJAAN DENGAN STRES KERJA Olievia Prabandini Mulyana. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2011), 99–108.
- Putra, A. . (2012). Analisis pengaruh Beban Kerja Terhadap Karyawan.
- Putra, S. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.
- Risma Sukmawati, C. H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 4, 51–56.
- Ramadhani, R., Kartika Dewi, C., Rafi Fauzan, D., Alianissa, R., Gavirania Maharani, V., Wulandari, W., Bhayangkara Jakarta Raya, U., Kunci, K., Kerja, S., Kerja, B., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 102–114. <https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB>
- Siahaan, R. H. (2019). Pengaruh Seleksi, Efikasi Diri dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Sinambela, L. P. (2010). *Kinerja Pegawai*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (19th ed.). hendra ardianto. id
- Syamsuddin. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA DOSEN. AKADEMIKA JURNAL MANAJEMEN, AKUNTANSI DAN BISNIS*. 16. <http://www.jurnal.stieimalang.ac.id/index.php/JAK/article/view/103/60>
- Stephen, R. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia
- Wicaksono, Y. (2019). *Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang*. 53(9), 1689–1699.
- Yurt, V. (1986). Stres. *Turk Hemsireler Dergisi*, 36(4), 9–11.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Teori, Metode dan Praktik Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).