

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA ACEH BARAT

Syadila Putri¹, Maiza duana², Jun Musnadi Is³, Siti Maisyaroh Fitri Siregar⁴

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Teuku Umar

syadilaputri7779@gmail.com¹, maizaduana@utu.ac.id²

ABSTRAK

The research was conducted at the West Aceh Transmigration and Manpower Service, where the number of employees at the West Aceh Transmigration and Manpower Office was 37 civil servants. Based on the results with 3 employees it was found that the problem with workload was that when an employee was transferred or on leave, colleagues those who have to back up their work, so that work will pile up and the workload they experience will increase. In addition, they complained about fatigue when carrying out the work process. They also experience noise in the work environment resulting in a feeling of stress at work, so work piles up and cannot be completed on time. The problems and conditions described above are felt to affect the performance of the West Aceh Transmigration and Manpower Office employees. For this reason, agencies need to pay attention to factors related to workload and work stress of employees. The purpose of this study was to find out the effect of workload and work stress on the performance of employees of the West Aceh Transmigration and Manpower Office. This type of research is an analytic survey with a cross sectional approach. The research was conducted at the West Aceh Manpower and Transmigration Office. The research sample was 37 civil servants from the West Aceh Transmigration and Manpower Service. Methods of data analysis using univariate and bivariate. Based on the research findings, several conclusions can be drawn: The workload factor has an influence on the work performance of employees at the West Aceh Transmigration and Manpower Service (P.Value = 0.002 < 0.05), the work stress factor has an influence on the work performance of employees at the Office West Aceh Transmigration and Labor (P.Value = 0.013 < 0.05).

Keywords : Workload, Work Stress, Performance

ABSTRAK

Penelitian dilakukan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat, dimana jumlah pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat adalah sebanyak 37 PNS. Berdasarkan hasil dengan 3 orang karyawan didapatkan bahwa permasalahan pada beban kerja yaitu ketika adanya pegawai yang dimutasi atau cuti maka rekan kerja mereka yang harus mengback-up pekerjaannya, sehingga pekerjaan akan menumpuk dan beban kerja yang mereka alami akan bertambah. Selain itu mereka mengeluhkan adanya kelelahan saat melakukan proses pekerjaan. Kebisingan di lingkungan kerja juga mereka rasakan sehingga timbul rasa stres pada saat bekerja, sehingga pekerjaan menumpuk dan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat. Untuk itu instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja dan stress kerja kerja karyawan. Tujuan penelitian ini ingin mengetahui Pengaruh Beban kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat. Jenis penelitian ini adalah survei yang bersifat analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian dilakukan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat. Sampel penelitian adalah 37 PNS Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat. Metode analisis data menggunakan univariat dan bivariat. Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan: Faktor beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat (P.Value = 0,002 < 0,05), Faktor stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat (P.Value = 0,013 < 0,05).

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia lebih berfokus pada upaya mengelola sumber daya manusia dalam interaksi antara organisasi dengan pekerja. Di dalam organisasi diperlukan faktor yang dapat menunjang berbagai kegiatan dalam suatu organisasi seperti sumber daya manusia. Selain itu kemajuan jaman akan selalu beriringan dengan perkembangan teknologi (Cita, 2019), tetapi aset yang dibutuhkan perusahaan tetap sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga yang harus dimiliki oleh perusahaan serta harus selalu dipertahankan karena sumber daya manusia yang akan menjadikan tujuan perusahaan dapat tercapai (Mita, 2019). Meskipun berbagai faktor telah tersedia, namun tanpa peran dari sumber daya manusia perusahaan tidak mampu beroperasi. Karena sumber daya manusia menjadi penentu penggerak didalamnya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia haruslah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Dengan kemampuan yang memadai, maka sumber daya manusia mampu menyelesaikan berbagai tugas dan tanggungjawab dengan efektif dan efisien. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada hasil pendapatan perusahaan atau berpengaruh terhadap nilai perusahaan (Mawadah, 2019).

Keunggulan kompetitif merupakan hal yang sangat penting di perhatikan untuk mencapai efisiensi manajemen dengan cara meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. "Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan." (Sudaryono, 2017). Kinerja pegawai adalah faktor penting untuk diteliti karena hal tersebut mampu mempengaruhi perkembangan di dalam suatu perusahaan. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong pegawai untuk

lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan kuantitas serta kualitas telah mampu dicapai karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggungjawabnya (Rini, 2017). Untuk dapat meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat beban kerja serta tingkat stres kerja karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tanggungjawab yang telah diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan kemampuan yang karyawan (Aster, 2014). Menurut Dharma (2014), diukur dengan indikator kinerja sebagai berikut: 1) Kuantitas kerja, jumlah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan. 2) Kualitas kerja, yang berarti kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang dituntut ataupun rencana organisasi. 3) Ketepatan waktu, adalah kesesuaian waktu yang dibutuhkan dan diharapkan dalam pelaksanaan kerja.

Beban kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanantekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres pada karyawan. "penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja dan mengakibatkan stress kerja." (Andhani, 2013). Menurut Tarwaka (2014) Beban kerja memuat 3 indikator yaitu: 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan monitoring tugas. 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yang

berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stres load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi ialah untuk memperhatikan stress kerja. “stress kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut yaitu: pertama, stress kerja merupakan hasil dari faktor organisasi, yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Kedua stress terjadi karena faktor workload dan juga faktor kemampuan melakukan tugas. Ketiga akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Keempat factor Indikator stress kerja menurut (Sunyoto, 2018) yaitu sebagai berikut: 1) Penyebab Fisik Penyebab fisik yaitu Kebisingan, Kelelahan, Penggeseran kerja, Jetlag, Suhu dan kelembapan. 2) Beban kerja yang terlalu banyak, 3) Sifat Pekerjaan. 4) Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. 5) Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah seperti ketidakcocokan suami-istri.

Pekerja Amerika Serikat disebut paling stres di dunia. Menurut laporan baru Gallup yang bertajuk *State of the Global Workplace*, terkait kehidupan pekerjaan di dunia dalam satu tahun terakhir. Pekerja AS dan Kanada menempati peringkat tertinggi untuk tingkat stres harian dari semua kelompok yang disurvei. Sekitar 57% pekerja AS dan Kanada melaporkan merasa stres setiap hari, naik delapan poin persentase dari tahun sebelumnya, penyebab stres kerja tersebut karena tingginya beban kerja yang dialami para pekerja (Ellen, 2021). Badan Pusat Statistik pada tahun 2021 menyatakan bahwa 13,6–19,4% dari 150 juta populasi orang dewasa di Indonesia mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa stres kerja yang diakibatkan oleh salah satunya beban kerja yang berat (Badan Pusat Statistik, 2021). Badan Pusat Statistik pada Aceh tahun 2021 menyatakan bahwa 58% dari tenaga kerja kesehatan

mengalami stress kerjapada masa Covid-19 akibat beban kerja yang besar sehingga mengalami kelelahan kerja mengakibatkan stress dan rendahnya kemauan untuk memberi kualitas perawatan medis yang baik. (Badan Pusat Statistik Aceh, 2021).

Penelitian dilakukan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat, dimana jumlah pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat adalah sebanyak 37 PNS. Berdasarkan hasil dengan 3 orang karyawan didapatkan bahwa permasalahan pada beban kerja yaitu ketika adanya pegawai yang dimutasi atau cuti maka rekan kerja mereka yang harus mengback-up pekerjaannya, sehingga pekerjaan akan menumpuk dan beban kerja yang mereka alami akan bertambah. Selain itu mereka mengeluhkan adanya kelelahan saat melakukan proses pekerjaan. Kebisingan di lingkungan kerja juga mereka rasakan sehingga timbul rasa stres pada saat bekerja, sehingga pekerjaan menumpuk dan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan diatas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat. Untuk itu instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja dan stress kerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan beban kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat.

METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian survei yang bersifat analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*, dimana variabel bebas dan terikat diteliti pada saat yang bersamaan saat penelitian dilakukan (Notoatmodjo, 2015). Penelitian ini dilakukan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat. Jumlah populasi sebesar 37 PNS Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat dengan besar sampel untuk penelitian ini adalah sebesar

37 responden, dan metode pengambilan sampel adalah *total sampling*. Variabel dalam penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja serta kinerja karyawan. Setelah data dikumpulkan penulis melakukan pengolahan data dengan langkah-langkah *editing, coding, transferring* dan *tabulating*. Jenis dan sumber data adalah primer dan sekunder. Teknik analisis data penelitian adalah univariat dan bivariat. Analisis Univariat dilakukan untuk mendapat data tentang distribusi frekuensi dari masing-masing variabel, kemudian data ini di sajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hipotesis dengan menentukan hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* (X^2) (Budiarto, 2016).

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat

Jenis Kelamin	F	%
Laki-laki	18	48,6
Perempuan	19	51,4
Total	37	100

Berdasarkan ciri-ciri tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa berdasarkan jenis kelamin dimana responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 48,6 persen atau 18 orang dari total sampel dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 51,4 persen atau 19 orang dari total sampel.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia Karyawan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat

Usia	F	%
21-30 Tahun	4	10,8
31-40 Tahun	8	21,6
>40 Tahun	25	89,2
Total	37	100

Berdasarkan usia responden, responden berusia 21 dan 30 tahun, yaitu 10,8 persen atau 4 orang dari total sampel, dan kategori usia adalah 31 dan 40 tahun, yaitu 21,6 persen atau 8 orang dari total sampel dan Responden yang berusia >40 tahun, yaitu 89,2 persen atau 25 orang dari total sampel.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat

Pendidikan	F	%
SMA	8	21,6
S-1	27	73,0
S-2	2	5,4
Total	37	100

Responden yang berpendidikan SMA sebanyak 21,6 persen atau 8 orang dari keseluruhan sampel, responden yang berpendidikan S-1 sebanyak 73,0 persen atau 27 orang dari keseluruhan sampel dan responden yang berpendidikan S-2 sebanyak 5,4 persen atau 2 orang dari keseluruhan sampel.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja Karyawan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat

Pengalaman Kerja	F	%
1-10 Tahun	5	13,5
11-20 Tahun	29	78,4
>20 Tahun	4	8,1
Total	37	100

Responden yang bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 13,5 persen atau 5 orang dari keseluruhan sampel, responden yang bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 78,4 persen atau 29 orang dari keseluruhan sampel, dan responden yang bekerja antara >20 tahun sebanyak 8,1 persen atau 4 orang dari keseluruhan sampel.

Hasil Univariat

Analisis Univariat adalah untuk melihat variabel penelitian yang

ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi

Beban Kerja

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja Karyawan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat

Beban Kerja	F	%
Ada	16	43,2
Tidak ada	21	56,8
Total	37	100

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwasesponden yang merasa ada beban kerjasebanyak 16 responden (43,2%), dan yang merasa tidak ada beban kerja sebanyak 21 responden (56,8%).

Stress Kerja

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa responden yang merasa stres kerjaberat sebanyak 17responden (45,9%), dan yang merasa stres kerjaringan sebanyak 20 responden (54,1%).

Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Karyawan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat

Stres Kerja	F	%
Berat	17	45.9
Ringan	20	54.1
Total	37	100

KinerjaKaryawan

Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat

Kinerja	F	%
Baik	19	51.4
Kurang Baik	18	48.6
Total	37	100

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa responden yang merasa kinerjakaryawan (baik) sebanyak 19responden (51,4%) dan responden yang merasa kinerja karyawan (kurang baik) sebanyak 18 responden (48,6%)

Hasil Bivariat

Tabel 8. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat

Beban Kerja	Kinerja						P-value	PR
	Baik		Kurang baik		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Ada	13	81,3	3	18,8	16	100	0,002	4,063 (1,425-11,585)
Tidak ada	5	31,3	16	76,2	21	100		
Total	18	48,6	19	51,4	37	100		

Sumber: data primer 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 16 responden dengan kategoriada beban kerjasebanyak 13 responden (81,3%) dan 3 responden (18,8%) yang merasa kinerja kurang baik. Selanjutnyadari 21responden dengan kategori ada beban kerja sebanyak 5 responden (31,3%) dan 16 responden (76,2%) yang merasa kinerja kurang baik.Hasil nilai P.value = 0,002lebih kecil dari = 0,05 (P.Value = 0,002< 0,05), menunjukkan bahwa faktor beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari 20responden dengankategoristres keja berat sebanyak 14 responden (70,0%) dan 6 responden (30,0%) yang merasa kinerja kurang baik. Selanjutnyadari 17 responden dengan kategori stres kerjaringan sebanyak 4 responden (23,5%) dan 13 responden (76,5%) yang merasa kinerja kurang baik.Hasil nilai P.value = 0,013 lebih kecil dari = 0,05 (P.Value = 0,013< 0,05), menunjukkan bahwa faktor stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat.

Tabel 9. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat

Stres kerja	Kinerja						P-value	Pr
	Baik		Kurang baik		Total			
	F	%	F	%	F	%		
Berat	14	70,0	6	30,0	20	100	0,013	2,549
Ringan	4	23,5	13	76,5	17	100		
Total	18	48,6	19	51,4	37	100		

Sumber: data primer 2022

PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan ciri-ciri tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa berdasarkan jenis kelamin dimana responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 48,6 persen atau 18 orang dari total sampel dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 51,4 persen atau 19 orang dari total sampel. Berdasarkan usia responden, responden berusia 21 dan 30 tahun, yaitu 10,8 persen atau 4 orang dari total sampel, dan kategori usia adalah 31 dan 40 tahun, yaitu 21,6 persen atau 8 orang dari total sampel dan Responden yang berusia >40 tahun, yaitu 89,2 persen atau 25 orang dari total sampel. Responden yang berpendidikan SMA sebanyak 21,6 persen atau 8 orang dari keseluruhan sampel, responden yang berpendidikan S-1 sebanyak 73,0 persen atau 27 orang dari keseluruhan sampel dan responden yang berpendidikan S-2 sebanyak 5,4 persen atau 2 orang dari keseluruhan sampel. Responden yang bekerja antara 1-10 tahun sebanyak 13,5 persen atau 5 orang dari keseluruhan sampel, responden yang bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 78,4 persen atau 29 orang dari keseluruhan sampel, dan responden yang bekerja antara >20 tahun sebanyak 8,1 persen atau 4 orang dari keseluruhan sampel.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari 16 responden dengan kategori ada

beban kerjasebanyak 13 responden (81,3%) dan 3 responden (18,8%) yang merasa kinerja kurang baik. Selanjutnya dari 21 responden dengan kategori ada beban kerja sebanyak 5 responden (31,3%) dan 16 responden (76,2%) yang merasa kinerja kurang baik. Hasil nilai P.value = 0,002 lebih kecil dari = 0,05 (P.Value = 0,002 < 0,05), menunjukkan bahwa faktor beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat.

Penelitian Erlina (2018) Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-squared* diperoleh nilai p = 0,011, karena nilai p value < 0,05 maka ada pengaruh beban kerja *direct care* terhadap kinerja perawat. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai p = 0,015, karena nilai p value < 0,05 maka ada pengaruh beban kerja *indirect care* terhadap kinerja perawat. Diharapkan semua variabel bebankerja berpengaruh terhadap kinerja perawat perlu diperhatikan dan dijadikan tolak ukur dalam pengambilan kebijakan kedepannya di Institusi rumah sakit.

Peneliti saat di lapangan menemukan bahwa ada karyawan yang merasa beban kerja, karena saat akhir bulan atau akhir tahun jumlah pekerjaan menumpuk dan harus di selesaikan dalam waktu yang cepat. Hal ini membuat karyawan merasa terbebani dan hal ini juga mempengaruhi kinerja kerja mereka selama ini. Peneliti saat di lapangan menemukan bahwa ada karyawan yang memiliki beban kerja kurang baik mengalami tingkatan stres

yang kurang baik karena merasa kelelahan dan cepat emosi. Hal ini disebabkan jumlah pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan tepat waktu, sehingga mengurangi waktu istirahat mereka.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari 20 responden dengan kategori stres kerja berat sebanyak 14 responden (70,0%) dan 6 responden (30,0%) yang merasa kinerja kerja kurang baik. Selanjutnya dari 17 responden dengan kategori stres kerja ringan sebanyak 4 responden (23,5%) dan 13 responden (76,5%) yang merasa kinerja kerja kurang baik. Hasil nilai $P_{value} = 0,013$ lebih kecil dari $= 0,05$ ($P_{Value} = 0,013 < 0,05$), menunjukkan bahwa faktor stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat.

Penelitian Adam (2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat dan variabel stress kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Serta secara simultan variabel beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSKIA Harapan Bunda Bandung.

Peneliti saat di lapangan menemukan bahwa ada karyawan yang mengalami stres kerja diakibatkan oleh banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu yang singkat, selain itu stres kerja juga terjadi karena banyaknya pikiran permasalahan karawan dari lingkungan dan rumah di bawa ke kantor dan mengakibatkan stress saat bekerja. selain itu karyawan mengalami stres kerja yang tinggi pada saat pandemi covid-19 yang mana pekerjaan dilakukan dengan shift kerja sehingga mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan hal ini membuat mereka harus bekerja keras dengan tetap menjaga kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan terhadap 37 karyawan pada Faktor beban kerja memiliki hubungan terhadap kinerja kerja karyawan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat ($P_{Value} = 0,002 < 0,05$). Faktor stres kerja memiliki hubungan terhadap kinerja kerja karyawan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat ($P_{Value} = 0,013 < 0,05$)

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam kesempatan ini pula, peneliti dengan kerendahan hati yang amat dalam dan ketulusan hati ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan jurnal ini. Selanjutnya kepada Kepala dan karyawan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat yang telah membantu penulis dalam memperoleh data-data yang dibutuhkan selama ini untuk menyelesaikan KTI ini. Dan seterusnya yang dianggap perlu dan patut menyampaikan penghargaan dan terimakasih.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhani, A. R. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Beban Kerja Terhadap Beban Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223–1233.
- Aster Andriani, et al. 2014. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 2..
- Adam. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap dalam Situasi Pandemi Covid-19 di RSKIA Harapan Bunda Bandung. *Prosiding Manajemen Volume 7, No. 2, Tahun 2021*. Universitas Islam Bandung

- Budiarto, E. 2016. Pengantar Epidemiologi. Edisi 2. Penerbit: EGC. Jakarta.
- Cita Sari Dja'akum, 2019.m“Peer to Peer Lending Against Ease of Business Technology Acceptance Model (TAM) Approach”, *Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 10.
- Dharma, 2014, *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Erlina.2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *JKMM*, Agustus 2018, Vol. 3 No.1 : 335-341 ISSN 2599-1167JKMM, Agustus 2018,Vol 1, No. 3: 335-341. Universitas Hasanuddin.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mawadah Murtiawati, et. al2019. “ The Impact Of Product Quality and Service Quality on Consumer Loyalty (A Case Study of Bandengan Rozal in Bandengan Village, Kendal District, Kendal Regency)”, *Jounal of Islamic Economics, Management and Bussiness*, Vol. 1.
- Mita Kurnia Rizki, et. al, 2019. “The Effect of Suistainability Report and Profitability on Company Value :Evidence from Indonesia Sharia Shares”, *Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 10.
- Notoatmodjo S., 2015, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rini Chandra, et al. 2017. “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa”, *Jurnal Manajemen dan Keuangan*.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. (2018). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru
- Suwatno dan Donni juni Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka,, Bakri, Solichul HA., dan Sudiajeng, Lilik. (2014). *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: HarapanPress
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri & organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.