

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai. Dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai harus berperan aktif dalam menyelesaikan tugas, tuntutan, dan misi organisasi. Perusahaan membutuhkan pegawai yang profesional dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Sebagaimana dinyatakan dalam (Undang Undang Nomor 17 Tahun 2008) tentang Pelayaran adalah terwujudnya penyelenggaraan transportasi laut nasional yang efektif, efisien dan berdaya saing serta memberikan nilai tambah sebagai infrastruktur dan tulang punggung kehidupan berbangsa dan bernegara. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perhubungan laut yang bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan Republik Indonesia. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Direktorat Jenderal Perhubungan Laut terbagi menjadi beberapa unit pelaksana teknis, yaitu direktorat lalu lintas dan perhubungan laut, direktorat kepelabuhan, direktorat perkapalan dan kepelautan, direktorat kenavigasian, dan direktorat penjagaan laut dan pantai.

Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengoperasian, pengadaan, dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran, serta kegiatan pengamatan laut, survei hidrografi, pemantuan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran. Dalam mewujudkan tujuannya tersebut, diperlukan faktor-faktor utama sebagai pondasi utama bergeraknya suatu

organisasi yaitu sumber daya alam, sumber daya manusia, dan modal. Ketiga faktor tersebut harus bekerja dengan seimbang dan berkelanjutan agar tercapai tujuan organisasi.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional di suatu organisasi, diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia. Arraniri, et al. (2021) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah manajemen fungsional sumber daya manusia bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang mememanajementi manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan sosial secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan mengembangkan, dan mengelola sumber daya manusia (pegawai) di suatu perusahaan menjadi lebih profesional dan produktif. Dengan memiliki pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi, maka *output* yang dihasilkan pegawai juga tinggi sehingga tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai. Agar tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai, organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugasnya di organisasi (Hasibuan & Silvy, 2019). Kinerja pegawai merupakan output yang dihasilkan dari suatu indikator atau petunjuk dalam suatu pekerjaan tertentu (Kurnia & Sitorus, 2022). Kinerja pegawai menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Cholishoh (2021) menyatakan apabila kinerja pegawai pada suatu organisasi menurun, hal tersebut akan berpengaruh pada nilai organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berjalannya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan

yang diberikan oleh setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh keberadaan dari sumber daya manusia atau pegawai-pegawai yang ada didalam dinas tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok, diperoleh informasi mengenai kinerja pegawai honorer pada tahun 2023 dari bagian sumber daya manusia. Penilaian kinerja tersebut dinilai oleh atasan penilai setiap divisi dengan kriteria kedisiplinan, kerja sama, kualitas kerja, dan penyelesaian masalah. Dalam penilaian kinerja pegawai, instansi menetapkan standar minimal pencapaian yaitu nilai evaluasi B. Nilai ini mencerminkan bahwa pegawai telah menunjukkan kinerja yang baik dan memenuhi ekspektasi instansi berdasarkan indikator yang telah ditentukan, Pegawai yang memperoleh nilai di bawah B dianggap belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan dan perlu dilakukan evaluasi lanjutan Berikut tabelnya :

Tabel 1. 1 Mengenai Penilaian Kinerja Pegawai

| Tahun 2023 | | | |
|----------------|-----------|-----------------|-----|
| Nilai Evaluasi | Hasil | Jumlah Karyawan | % |
| A | >3,5-4,00 | 7 | 5% |
| B | 2,76-3,5 | 90 | 69% |
| C | 2,1-2,75 | 32 | 25% |
| D | <2,1 | 1 | 1% |

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan dari tabel mengenai penilaian kinerja pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok diatas, pada tahun 2023 terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang rendah dengan nilai C dan D sebesar 26% atau sebanyak 33 pegawai. 1% pegawai atau sebanyak 1 orang memiliki kinerja dengan nilai D bekerja sebagai teknisi menara suar dan 25% pegawai atau sebanyak 32 orang memiliki kinerja dengan nilai C bekerja sebagai pengadministrasian, teknisi kapal negara, petugas keamanan, petugas kebersihan, dan operator radio.

26% pegawai memiliki kinerja yang rendah dikarenakan oleh faktor kedisiplinan seperti terlambat masuk kantor dan terlambat dalam menyelesaikan

pekerjaan sesuai target. Selain faktor kedisiplinan, 26% pegawai tersebut memiliki masalah dalam *teamwork* seperti kurangnya kerja sama dan komunikasi antar pegawai atau divisi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga menyebabkan miskomunikasi dalam bekerja. Lebih lanjut kinerja 26% pegawai menjadi rendah juga dikarenakan kualitas hasil kerjanya yang rendah seperti saat pegawai diberikan proyek namun hasilnya tidak mencapai target yang direncanakan. Terakhir, kinerja 26% pegawai memiliki kinerja yang rendah juga dikarenakan pegawai yang memiliki skill *problem solving* yang kurang sehingga pegawai sering tidak bisa menyelesaikan sendiri masalah yang dihadapi ketika sedang bekerja sehingga menghambat proses kerja yang dilakukan pegawai dan berujung menghasilkan hasil kerja yang tidak memenuhi standar perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dalam kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok.

Kinerja pegawai menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan mencapai tujuan yang diharapkan (Devacandradewi, Gama, & Astiti, 2024). Oleh karena itu kinerja menjadi suatu hal yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi organisasi. Karena penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi terkait dengan kinerja pegawai. Agar pegawai dapat meningkatkan kualitas serta pengetahuan terkait dengan tanggungjawab dan tugas yang telah dibebankan. Sukmawati & Hermana (2024) menyatakan untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan mungkin bisa mulai mengatur beban kerja secara adil dan realistis, memberi dukungan dan sumber daya yang mendukung untuk membantu pegawai mengelola stres, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, menyediakan program yang mendukung pegawai dalam mengembangkan keterampilan atau keahliannya, menyediakan program kesehatan dan kesejahteraan pegawai dan memberikan pelatihan manajemen stres dan keterampilan dalam memajemen waktu. Setiap pegawai tentunya memiliki kinerja yang berbeda-beda. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dimulai

dari pemanfaatan pegawai yang potensial untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang dinilai mampu oleh perusahaan, pemberian kompensasi yang layak, perhitungan bonus yang *progressive* (Utari & Amalia, 2023). Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan diperlukan faktor yang mendukung kinerja pegawai agar dapat maksimal.

Untuk mendukung pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok, maka perlu didukung dengan peningkatan kinerja pegawai khususnya pegawai honorer. Kinerja pegawai yang optimal dapat diharapkan apabila didukung oleh beberapa faktor. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam (Belani, Abdulhak, & Hasanah, 2017), kinerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama yaitu faktor intrinsik yang meliputi motivasi, stress kerja, dan keterampilan, serta faktor ekstrinsik seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan beban kerja. Dalam hal ini, peneliti melakukan pra riset kepada 33 orang pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok untuk menentukan variable apa yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja pegawai. Berikut hasil dari pra risetnya.

Grafik 1. 1 Hasil Kuesioner Pra Riset Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai



Sumber : Hasil Data Kuesioner Pra Riset (2024)

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti dalam menentukan variable apa yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja pegawai, dalam hal ini peneliti menguji variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan

kerja, beban kerja, dan stres kerja. Didapatkan hasil sebesar 90,9% pegawai merasa terdapat masalah mengenai beban kerja yang berkaitan dengan kinerjanya dan 80,3% pegawai merasa terdapat masalah mengenai stres kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas (Buulolo et al., 2021). Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Jika stres kerja ini dibiarkan tanpa penanganan yang baik, maka akan berdampak pada kondisi jiwa tertekan dan cemas, tidak termotivasi, dan frustrasi yang tentunya akan mengganggu kinerja pegawai bersangkutan (Amrianah, 2019).

Selain itu, menurut Hamizar (2020) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Menurut Apriana et al. (2021) beban kerja dapat berupa beban fisik dan mental yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini karena ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan pegawai tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Berdasarkan wawancara oleh peneliti kepada bagian kepegawaian diketahui terdapat beberapa variabel yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai salah satunya stress kerja. Pegawai merasa tuntutan dari atasan langsung untuk memberikan hasil yang optimal pada kerjaan berdampak pada stress yang dirasakan pegawai. Pegawai sering merasa kesulitan ketika kepala bagian memiliki ekspektasi yang tinggi kepada pegawai tersebut yang menyebabkan pegawai tersebut merasa tertekan khawatir hasil kerjanya tidak sesuai dengan

ekspektasi atasannya. Lebih lanjut pegawai merasa banyaknya perubahan kebijakan dan perubahan anggaran sangat membuat pegawai merasa tertekan dikarenakan hal tersebut membuat adanya ketidakpastian dalam pekerjaan pegawai sehingga sering membingungkan pegawai. Lebih lanjut fakta permasalahan stress kerja lainnya yaitu pegawai sering merasa keadaan sosial di lingkungan kerja kurang baik, banyak pegawai sering berkumpul membentuk kelompok-kelompok sosial sehingga pegawai yang tidak tergabung dengan kelompok sosial tersebut merasa tertekan karena tidak memiliki rekan kerja sehingga dirinya merasa sendirian dan tidak percaya diri.

Lebih lanjut, peneliti juga melakukan wawancara kepada bagian kepegawaian mengenai faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu tingkat beban kerja. Volume beban kerja yang dikerjakan pegawai suka berubah-ubah. Kuantitas pekerjaan suka meningkat secara tiba-tiba terutama saat menjelang batas waktu tertentu seperti saat ada perubahan kebijakan dari pemerintahan pusat. Lebih lanjut permasalahan beban kerja yang terdapat di instansi yaitu terdapat beban kerja yang tidak merata. Seringkali pada periode sibuk, seperti saat ada audit, proyek besar atau rancangan anggaran membuat pegawai memiliki beban kerja yang membutuhkan waktu lembur atau tambahan jam kerja saat akhir pekan. Lalu pada instansi, dalam proses pengambilan keputusan seringkali memerlukan banyak lapisan persetujuan mulai dari kepala sub bagian, kepala bagian, dan terakhir kepada kepala kantor yang tentu saja memerlukan waktu yang lebih banyak untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan, hal tersebut menghambat proses bekerja pegawai ketika memerlukan keputusan yang cepat dalam pekerjaan.

Untuk informasi yang lebih mendalam, peneliti melanjutkan pra riset kepada 35 pegawai dengan memfokuskan pada masing-masing variabel, yaitu stress kerja dan beban kerja.

Tabel 1. 2 Kuesioner Pra Riset Stres Kerja

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|----|--------------------|----|-------|
| | Stres Kerja | | |

| | | | |
|------------------|---|------------------|------------------|
| 1 | Peraturan di perusahaan tempat saya bekerja membuat saya merasa stres atau tertekan | 20 57% | 15 43% |
| 2 | Saya merasa dengan tidak adanya dukungan dari sesama pegawai atau atasan di tempat saya bekerja menyebabkan saya merasa stres atau tertekan | 19 54% | 16 46% |
| 3 | Menurut saya ketidakjelasan peran atau double job desk dapat menyebabkan saya merasa stres atau tertekan | 18 51% | 17 49% |
| 4 | Fasilitas yang dimiliki organisasi kurang memadai sehingga pegawai mengganggu proses saya bekerja. | 22 63% | 13 37% |
| 5 | Sering kali pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan hati nurani saya | 19 54% | 16 46% |
| Rata-rata | | 56% | 44% |

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra riset yang peneliti lakukan, pada variabel stress kerja menunjukkan pegawai mengalami tekanan atau stress dalam melakukan pekerjaannya. Dilihat dari presentase tingginya pegawai yang merasa peraturan yang terdapat di instansi membuat pegawai merasa tertekan, permasalahan ini berkaitan dengan aspek **faktor lingkungan**. Beberapa pegawai merasa tidak mendapat dukungan dari atasannya maupun rekan kerjanya sehingga menyebabkan pegawai merasa tertekan atau stress dalam bekerja, permasalahan ini sesuai dengan aspek **faktor organisasi**. Dalam melakukan pekerjaannya, seringkali beberapa pegawai merasa melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan hati nurani pegawai tersebut, permasalahan ini sesuai dengan aspek **faktor individu**.

Tabel 1. 3 Kuesioner Pra Riset Beban Kerja

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak |
|--------------------|---|------------------|------------------|
| Beban Kerja | | | |
| 1 | Saya merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus saya selesaikan | 24 69% | 11 31% |
| 2 | Tugas yang diberikan terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat | 21 60% | 14 40% |
| 3 | Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai melebihi porsi yang sebenarnya, sehingga membuat pegawai harus bekerja lembur | 21 60% | 14 40% |

| | | | |
|------------------|--|------------|------------|
| 4 | Saya merasa terbebani dengan kualitas pekerjaan yang menjadi harapan pimpinan | 28 | 7 |
| | | 80% | 20% |
| 5 | Saya sering diminta oleh atasan saya untuk mengerjakan pekerjaan diluar jobdesc saya | 27 | 8 |
| | | 77% | 23% |
| Rata-rata | | 69% | 31% |

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra riset yang peneliti lakukan, pada variabel beban kerja menunjukkan pegawai memiliki beban kerja yang tinggi di organisasi. Dilihat dari presentase tingginya pegawai yang sering mendapat tugas yang bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat, permasalahan ini sesuai dengan aspek **waktu lembur**. Beberapa pegawai juga merasa terbebani terkait harapan atau target atasannya di organisasi, permasalahan ini sesuai dengan aspek **ketidakteraturan sistem**. Dalam melakukan pekerjaannya, seringkali pekerjaan yang diberikan kepada pegawai melebihi porsi yang sebenarnya, sehingga membuat pegawai harus bekerja lembur. Permasalahan ini sesuai dengan aspek **terlalu banyak tugas**.

Beban kerja dan stress kerja berhubungan erat dengan tingkat kinerja pegawai karena merupakan salah satu indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat stres kerja serta tingkat beban kerja pegawai (Putri et al., 2023).

Permasalahan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian mengenai stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Polakitang et al., (2019) menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Esta Jaya Group yang dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja pegawai. Stres kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh bagi pegawai dalam perusahaan sehingga tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan stress kerja terhadap pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2019) didapatkan beban kerja dan stress kerja berpengaruh

pada kinerja karyawan PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja pegawai dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian masalah yang diperoleh dari data-data perusahaan dan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, serta berdasarkan beberapa penelitian terdahulu maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ada pada objek penelitiannya yaitu belum ada penelitian yang meneliti terkait beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok. Dengan begitu, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok”**.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disampaikan, dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok?
3. Apakah stress kerja dan beban kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah disampaikan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang stress kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok.
4. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai honorer Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah wawasan serta pengetahuan buat peneliti dalam bidang sumber daya manusia khususnya dimensi beban kerja, stress kerja, dan kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menjadi tambahan referensi ilmu pengetahuan di Universitas Negeri Jakarta khususnya bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok dalam mengetahui dan menganalisis terkait pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok.

4. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

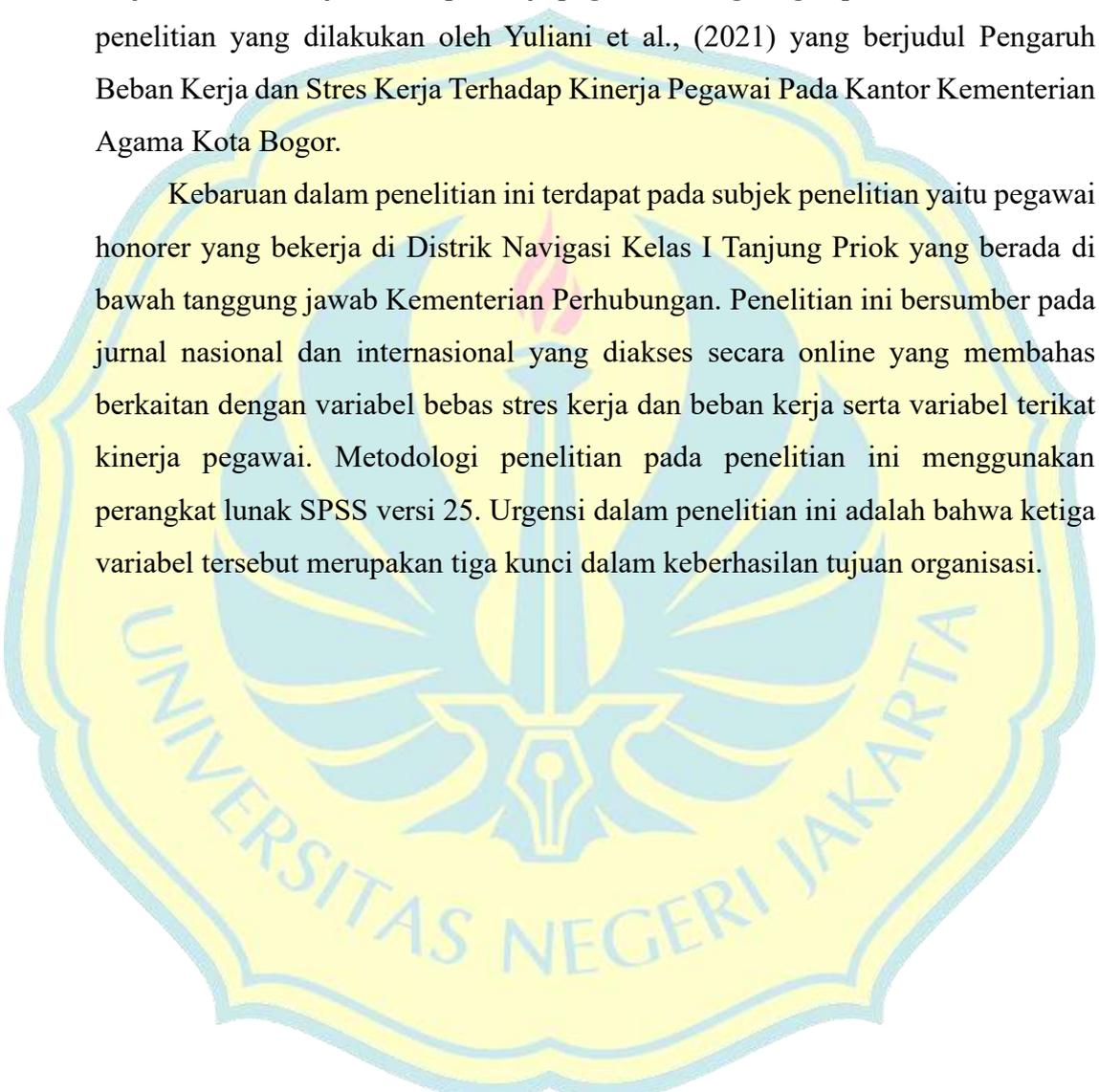
Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menjadi acuan dan tambahan referensi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

E. Kebaruan Penelitian

Terdapat banyak penelitian yang meneliti tentang pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Namun masih jarang sekali penelitian yang

meneliti pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintahan. Salah satu penelitian yang meneliti pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan adalah penelitian yang dilakukan oleh Yuliani et al., (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bogor.

Kebaruan dalam penelitian ini terdapat pada subjek penelitian yaitu pegawai honorer yang bekerja di Distrik Navigasi Kelas I Tanjung Priok yang berada di bawah tanggung jawab Kementerian Perhubungan. Penelitian ini bersumber pada jurnal nasional dan internasional yang diakses secara online yang membahas berkaitan dengan variabel bebas stres kerja dan beban kerja serta variabel terikat kinerja pegawai. Metodologi penelitian pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Urgensi dalam penelitian ini adalah bahwa ketiga variabel tersebut merupakan tiga kunci dalam keberhasilan tujuan organisasi.



Intelligentia - Dignitas