



Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi SDM, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kabupaten Boyolali

Maryanto¹

¹Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran No.405, Dusun 1, Winong, Kec. Boyolali, Kabupaten Boyolali

Email Korespondensi: Yanto19pitupitu@gmail.com

Abstract. *This study focuses on evaluating the impact of workload, human resource competency, and job stress on employee performance within the Boyolali Regency Regional Disaster Management Agency (BPBD). To achieve the research objectives, a quantitative survey method was used. Data were obtained from questionnaires distributed to 56 employees as respondents. Multiple linear regression was used for data analysis with the aid of statistical software. The findings indicate that workload, human resource competency, and job stress collectively have a significant impact on employee performance. When examined separately, human resource competency exhibits a positive and significant effect on employee performance. Conversely, work stress and workload variables tend to exhibit a negative relationship, although the impact is considered insignificant. The findings indicate that human resource competency is the most dominant factor in improving employee performance within the Boyolali Regency BPBD. This study implies that improving the quality of human resources needs to be a priority in supporting effective disaster management.*

Keywords: *BPBD; Employee Performance; HR Competence; Work Stress; Workload.*

Abstrak. Evaluasi mengenai dampak beban kerja, kompetensi SDM, serta stres kerja terhadap performa aparatur di lingkungan BPBD Kabupaten Boyolali menjadi fokus utama dalam kajian ini. Dalam rangka mewujudkan tujuan penelitian, digunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Data dalam studi ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada 56 karyawan selaku subjek responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistik. Temuan dalam riset ini mengindikasikan bahwa beban kerja, kompetensi SDM, serta stres kerja secara bersama-sama memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila ditinjau secara terpisah, kompetensi SDM menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel stres kerja dan beban kerja memperlihatkan kecenderungan hubungan yang negatif, meskipun dampaknya dinilai tidak signifikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu menjadi prioritas dalam mendukung efektivitas penanggulangan bencana.

Kata Kunci: *Beban Kerja; BPBD; Kinerja Pegawai; Kompetensi SDM; Stres Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan penanggulangan bencana yang terintegrasi, terencana, dan berkelanjutan merupakan tanggung jawab utama BPBD selaku instansi dengan mandat khusus dalam menangani kedaruratan di daerah. Tugas BPBD adalah tahap pra-bencana tanggap darurat sampai pascabencana. Dalam menjalankan tugas tersebut, pegawai BPBD dituntut memiliki kesiapan fisik, kemampuan teknis, serta mental kerja yang baik karena pekerjaan yang dihadapi sering kali bersifat mendesak, kompleks, dan berisiko tinggi.

Boyolali merupakan salah satu daerah di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki potensi kerawanan berbagai jenis bencana. Kondisi geografis Kabupaten Boyolali yang berada di sekitar kawasan Gunung Merapi menyebabkan wilayah ini rentan terhadap bencana letusan gunung api, tanah longsor, banjir, dan bencana alam lainnya. Oleh sebab itu, keberhasilan

pelaksanaan tugas BPBD Kabupaten Boyolali sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pegawainya.

Capaian hasil kerja individu dalam merealisasikan tugas serta tanggung jawab berdasarkan standar instansi merupakan definisi dari kinerja pegawai. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menggapai tujuannya sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat kinerja aparatur tersebut. Khusus pada lingkungan BPBD, aspek performa kerja ini memegang peranan yang krusial karena berkorelasi langsung terhadap keselamatan publik serta efisiensi manajemen penanggulangan bencana.

Beban kerja ditengarai menjadi salah satu variabel yang memengaruhi performa aparatur. Jumlah pekerjaan atau kewajiban yang harus dirampungkan oleh pegawai dalam periode waktu yang sudah ditentukan merupakan inti dari konsep ini. Ketika volume kerja tersebut melampaui batas optimal, kelelahan secara psikis maupun fisik tidak dapat dihindari, yang pada akhirnya berisiko memperburuk mutu hasil kerja. Sejalan dengan hal tersebut, studi dari Pratama dan Yuliana (2021) mengungkapkan bahwa akumulasi beban tugas yang overkapasitas berpotensi memberikan efek negatif pada capaian kinerja pegawai jika sistem manajemen kerja tidak diterapkan secara efektif.

Faktor kompetensi SDM turut menjadi pilar utama dalam mengoptimalkan performa kerja aparatur. Hal ini mencakup sinergi antara pengetahuan, kecakapan, pengalaman, serta sikap profesional pegawai dalam bekerja. Pegawai yang kompeten terbukti lebih mampu merampungkan tugas-tugasnya secara efektif dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks operasional BPBD, tingginya standar kompetensi sangat krusial guna membekali pegawai saat menghadapi dinamika lapangan serta kedaruratan yang menuntut pengambilan keputusan secara cepat.

Faktor berikutnya yang ditengarai turut memengaruhi performa aparatur adalah stres kerja. Kondisi psikologis ini umumnya muncul sewaktu tekanan di lingkungan kerja sudah melampaui batas ambang kemampuan individu untuk mengatasinya. Di sektor penanggulangan bencana, tingginya tekanan kerja berisiko mengganggu aspek motivasi, konsentrasi, hingga kapabilitas pegawai dalam mengambil keputusan. Selaras dengan fenomena tersebut, studi yang dipublikasikan oleh Amalia (2021) mengonfirmasi bahwa stres kerja memberikan kontribusi negatif terhadap tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi SDM, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Aparatur pada lembaga publik seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) diwajibkan memiliki ketangkasan, ketepatan, dan profesionalisme tinggi saat menanggulangi kedaruratan. Di sinilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengambil peran strategis untuk menggaransi ketersediaan personel yang kompeten, profesional, sekaligus tangguh di bawah tekanan situasi darurat. Mengingat karakteristik operasional BPBD berfokus pada mitigasi dan penanganan bencana, aspek-aspek seperti kesiapan, kecermatan pengambilan keputusan, soliditas tim, hingga ketahanan fisik dan psikis pegawai menjadi mutlak diperlukan. Dengan demikian, tata kelola SDM yang adaptif merupakan pilar penentu dalam mewujudkan capaian kinerja institusi yang maksimal.

Sebagai fondasi teoritis, penelitian ini mengadopsi Teori Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai grand theory. Teori ini mengemukakan bahwa performa kerja pegawai berakar pada cara organisasi meregulasi faktor-faktor internal karyawannya, termasuk proporsi beban kerja, pembinaan kompetensi, serta manajemen stres kerja. Konsep MSDM modern tidak lagi sekadar mengurus persoalan administratif, melainkan bermutasi menjadi langkah strategis demi mendongkrak kualitas personal agar mampu menyumbang kontribusi terbaik bagi organisasi.

Beban Kerja

Dalam ruang lingkup pengelolaan SDM, kinerja pegawai yang fluktuatif sangat dipengaruhi oleh beban kerja sebagai salah satu indikator pentingnya. Secara konseptual, beban kerja bukan hanya sekadar volume tugas yang kasat mata, melainkan akumulasi dari tiga dimensi utama: jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan (*quantitative load*), tingkat kompleksitas dan kesulitan tugas (*qualitative load*), serta batasan atau tekanan waktu (*time pressure*) yang melekat pada tanggung jawab tersebut.

Ketika terjadi ketidakseimbangan di mana tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas fungsional pegawai (*overload*), kondisi ini dapat memicu penurunan energi fisik dan mental yang bermanifestasi sebagai kelelahan kerja (*burnout*). Akumulasi dari kelelahan ini secara bertahap akan mengikis motivasi intrinsik, meningkatkan angka kesalahan kerja (*human error*), dan pada akhirnya mendegradasi produktivitas serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi SDM

Kompetensi SDM merupakan pilar penggerak utama yang menentukan kapabilitas suatu organisasi dalam merealisasikan tujuan strategisnya. Secara esensial, kompetensi merefleksikan kapasitas internal pegawai yang terbentuk dari perpaduan antara pengetahuan

yang komprehensif, keterampilan teknis yang mumpuni, pengalaman lapangan yang matang, serta sikap kerja yang berintegritas.

Pegawai yang dibekali dengan standar kompetensi yang tinggi cenderung memiliki tingkat efisiensi kerja yang lebih baik, minim melakukan kesalahan (*zero defect*), serta mampu melahirkan inovasi dalam penyelesaian masalah di tempat kerja. Oleh karena itu, investasi organisasi pada peningkatan kapasitas dan kompetensi pegawai bukan lagi sekadar pemenuhan aspek formalitas formal, melainkan sebuah urgensi strategis untuk menciptakan aparatur yang profesional, akuntabel, dan mampu memberikan pelayanan prima secara berkelanjutan.

Stres Kerja

Dalam kajian perilaku organisasi, stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan adaptif yang memengaruhi keadaan fisik, psikologis, dan proses berpikir seorang individu akibat adanya tuntutan lingkungan kerja yang dianggap melampaui batas kemampuan mereka. Stres kerja muncul sebagai reaksi internal ketika terjadi ketidakseimbangan (*mismatch*) antara kapasitas pegawai dengan beban tugas, konflik peran, maupun ketidakpastian lingkungan kerja (*job insecurity*).

Tingkat stres kerja yang tinggi dan tidak dikelola secara baik (*distress*) dapat mengganggu keseimbangan psikologis pegawai, baik dari sisi klinis maupun manajerial. Manifestasi dari kondisi ini meliputi penurunan konsentrasi, kecemasan akut, kejenuhan mental (*burnout*), hingga gangguan kesehatan fisik. Secara akumulatif, disfungsi psikologis ini akan mendegradasi kapasitas kognitif pegawai, menghambat kemampuan pengambilan keputusan secara taktis, dan secara linear menurunkan kualitas serta produktivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Menurut teori *Job Demands-Resources (JD-R) Model*, tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang berlebihan dapat menguras energi individu dan menurunkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Yuliana (2021) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik. Semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka kecenderungan kinerja akan menurun apabila tidak didukung oleh pengelolaan kerja yang baik. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer Spencer menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, efisien, dan profesional.

Dalam konteks BPBD, kompetensi menjadi faktor penting karena tugas penanggulangan bencana membutuhkan kemampuan teknis, koordinasi, serta pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah: H2: Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, meningkatkan kesalahan kerja, serta menghambat pengambilan keputusan. Menurut teori stres kerja yang dikemukakan oleh Stephen P Robbins, stres yang berlebihan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap perilaku dan kinerja individu dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai, maka semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

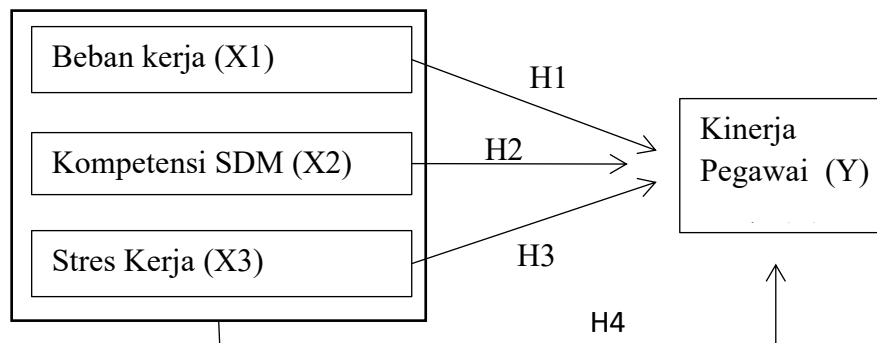
H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali.

Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi SDM, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja maupun karakteristik individu. Beban kerja dan stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan (*job demands*) dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya, sedangkan kompetensi SDM sebagai sumber daya pekerjaan (*job resources*) dapat meningkatkan efektivitas kerja. Berdasarkan *Job Demands-Resources Model*, kombinasi faktor-faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Beban kerja, kompetensi SDM, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali.

Model Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Bentuk Diagram Kerangka Pemikiran

4. METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif yang dipadukan dengan desain asosiatif kausal diterapkan dalam studi ini untuk membedah sekaligus mengukur kadar hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Penyelidikan berbasis kuantitatif ini sengaja dipilih lantaran fokus riset mengarah pada verifikasi teori. Hal tersebut diwujudkan lewat kuantifikasi variabel-variabel penelitian ke dalam bentuk angka, yang selanjutnya diolah memanfaatkan teknik analisis statistik.

Guna mendukung pendekatan tersebut, metode survei digunakan sebagai strategi utama dalam pengumpulan data di lapangan. Melalui metode ini, peneliti melakukan pengumpulan data primer secara langsung dari objek penelitian—yaitu para pegawai yang menjadi responden—menggunakan instrumen kuesioner yang terstruktur. Data empiris yang berhasil dihimpun kemudian ditransformasikan ke dalam bentuk angka untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga diperoleh kesimpulan yang objektif dan dapat digeneralisasikan.

Lokasi, Populasi, dan Sampel

Lokasi Penelitian: Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Boyolali dipilih sebagai lokus atau tempat dilaksanakannya seluruh rangkaian kegiatan penelitian ini.

Populasi dan Sampel: Seluruh aparatur yang bertugas di BPBD Kabupaten Boyolali ditetapkan sebagai populasi dalam studi ini. Lantaran jumlah populasi yang relatif terbatas dan masih berada dalam jangkauan peneliti, penentuan sampel diaplikasikan menggunakan teknik

saturated sampling (sampel jenuh atau sensus). Melalui prosedur tersebut, keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 56 pegawai dilibatkan secara penuh sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Kuesioner disusun menggunakan pertanyaan terstruktur berbasis skala Likert untuk mengukur persepsi pegawai mengenai beban kerja, kompetensi SDM, stres kerja, dan kinerja.

Teknik Analisis Data

Setelah seluruh data berhasil dihimpun, tahapan berikutnya adalah pengolahan data menggunakan metode statistik. Dalam menguji data yang ada, studi ini mengandalkan pendekatan regresi linier berganda sebagai instrumen analisis primernya. Guna menjamin ketepatan dan validitas hasil estimasi, proses komputasi data dijalankan lewat perangkat lunak statistik (seperti SPSS) dengan melalui serangkaian pengujian, yang mencakup uji instrumen (validitas beserta reliabilitas) dan uji asumsi klasik.

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Keterangan:

a.) Y = Kinerja Pegawai, b.) X_1 = Beban Kerja, b.) X_2 = Kompetensi SDM, c.) X_3 = Stres Kerja, d.) a = Konstanta, e.) b = Koefisien regresi, f.) e = Error term.

5. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Ditinjau dari karakteristik demografi, kelompok usia 31 hingga 40 tahun mendominasi profil responden dengan jumlah 22 orang atau setara dengan 39,3%. Sementara itu, apabila dilihat dari latar belakang akademis, tingkat pendidikan Sarjana (S1) menjadi yang paling mayoritas, yakni tercatat sebanyak 24 orang dengan proporsi sebesar 42,9% dari keseluruhan sampel riset.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,263, sehingga seluruh indikator penelitian dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, yang berarti instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas karena nilai VIF untuk setiap variabel bebas berada di bawah ambang batas 10, yang diperkuat dengan perolehan nilai tolerance yang melampaui 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Asumsi ketiadaan heteroskedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi melalui pengujian Glejser. Seluruh variabel bebas yang diuji terbukti menghasilkan nilai signifikansi yang melampaui 0,05

Tabel 1. Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,972	9,495		1,577	,121
1 X1	,282	,145	,260	1,946	,057
X2	,290	,141	,276	2,055	,045
X3	,067	,132	,069	,510	,613

Dependent Variable: Y

Tabel 2. Hasil uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55,531	3	18,510	2,837	,048b
Residual	319,715	49	6,525		
Total	375,245	52			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X3, X1, X2

6. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut:

Interpretasi persamaan regresi:

- a.) Nilai konstanta sebesar 12,341 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap tetap atau bernilai konstan, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 12,341,
- b.) Dampak negatif beban kerja terhadap capaian kinerja pegawai ditunjukkan oleh angka koefisien regresi senilai -0,260. Hal ini mengisyaratkan bahwa bertambahnya beban tugas

berbanding terbalik dengan produktivitas kerja, c.) Koefisien regresi kompetensi SDM sebesar 0,276 menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi SDM akan meningkatkan kinerja pegawai.

Apabila variabel-variabel lainnya dianggap tetap, angka koefisien regresi senilai -0,132 pada variabel stres kerja memperlihatkan hubungan yang berbanding terbalik. Konsekuensinya, bertambahnya beban stres dalam bekerja cenderung menekan capaian kinerja pegawai.

7. PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Produktivitas kerja aparatur di lingkungan BPBD Kabupaten Boyolali terbukti tidak diturunkan secara langsung oleh tingginya beban kerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil uji hipotesis memperkuat penjelasan tersebut, di mana variabel beban kerja terkonfirmasi tidak memberikan pengaruh yang bermakna bagi kinerja pegawai, walaupun secara matematis pola hubungannya bersifat negatif.

Karakteristik instansi BPBD yang bergerak di bidang penyelamatan dan kedaruratan membuat para pegawai memiliki *coping mechanism* (mekanisme koping) yang baik terhadap stres dan tekanan kerja. Mereka telah terbiasa dengan ritme kerja yang dinamis, cepat, dan berisiko tinggi. Kendati demikian, arah hubungan yang negatif ini tetap perlu diwaspadai oleh pihak manajemen. Meskipun saat ini belum berdampak signifikan terhadap kinerja, akumulasi beban kerja yang berlebihan tanpa adanya manajemen stres dan pembagian tugas yang proporsional berpotensi menyebabkan *burnout* (kelelahan mental) dalam jangka panjang, yang pada akhirnya dapat mengancam efektivitas pelayanan kebencanaan di Kabupaten Boyolali.

Dampak kualitas kompetensi aparatur terhadap fluktuasi stabilitas kinerja pegawai di dalam organisasi

Temuan kajian ini memberikan bukti empiris bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dan bermakna positif dalam menentukan optimalisasi kinerja pegawai. Karakteristik kerja di lingkungan BPBD Kabupaten Boyolali menuntut kesiapan sosiologis dan teknis yang tinggi; oleh karena itu, aspek pengetahuan yang mendalam mengenai mitigasi bencana, keterampilan taktis dalam proses evakuasi, serta kematangan pengalaman kerja di lapangan menjadi pilar utama keberhasilan organisasi. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi mampu menerjemahkan prosedur standar operasional (SOP) kebencanaan ke dalam aksi nyata yang cepat dan tepat. Temuan ini menegaskan bahwa alokasi sumber daya organisasi dalam mendongkrak kapabilitas personel, baik lewat kediklatan teknis

maupun program sertifikasi keahlian, berkontribusi langsung terhadap penguatan mutu pelayanan publik di bidang manajemen kebencanaan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tekanan kerja yang dihadapi oleh personel BPBD Kabupaten Boyolali terbukti tidak serta-merta menjadi faktor perusak produktivitas mereka. Hal ini didasarkan pada hasil analisis hipotesis yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun arah hubungannya tercatat negatif. Secara konseptual, hubungan negatif ini memang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres maka kinerja akan cenderung menurun, namun dalam konteks ini dampaknya tidak berada pada level yang berarti.

Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai BPBD Kabupaten Boyolali telah memiliki kemampuan adaptasi (*adaptability*) dan regulasi emosi yang cukup matang dalam menghadapi tingginya tekanan pekerjaan. Karakteristik tugas di bidang kebencanaan yang menuntut kesiapan mental prima, secara tidak langsung telah membentuk *coping mechanism* (strategi mengatasi stres) yang efektif pada diri pegawai. Alhasil, fluktuasi tekanan psikologis di tempat kerja dapat diredam dengan baik, sehingga pegawai tetap mampu mempertahankan konsistensi kinerjanya sesuai dengan standar operasional organisasi.

Pengaruh Simultan Variabel Independen terhadap Kinerja Pegawai

Kombinasi antara tuntutan pekerjaan, kapasitas individu, dan dimensi psikologis terbukti menjadi determinan utama yang memengaruhi kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali. Hal ini didasarkan pada hasil uji simultan yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel beban kerja, kompetensi SDM, dan stres kerja secara serempak. Jika dikorelasikan dengan literatur, hasil studi ini sejalan dengan konsep Job Demands-Resources Model. Model teori tersebut memaparkan bahwa komponen job demands seperti tekanan stres dan beban tugas dapat mengoreksi performa, sedangkan komponen job resources yang direpresentasikan oleh kompetensi SDM berfungsi sebagai penguat capaian kinerja.

8. KESIMPULAN

Beberapa poin penting yang menjadi konklusi akhir dari riset ini meliputi:

- a.) Beban Kerja terhadap Kinerja: Memiliki kecenderungan hubungan yang berlawanan arah (negatif), akan tetapi pengaruhnya terkonfirmasi tidak signifikan bagi capaian hasil kerja staf,
- b.) Kompetensi SDM terhadap Kinerja: Menunjukkan pengaruh yang searah (positif) dan bermakna secara statistik terhadap penguatan produktivitas pegawai,
- c.) Stres Kerja terhadap Kinerja: Mengindikasikan korelasi yang negatif namun tidak memberikan dampak yang berarti (tidak signifikan) terhadap performa karyawan,
- d.) Pengaruh Simultan: Secara kolektif,

kombinasi faktor beban kerja, kompetensi personel, dan stres di lingkungan kerja terbukti menjadi stimulan yang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai BPBD Kabupaten Boyolali.

Kompetensi SDM menjadi elemen paling krusial dalam meningkatkan performa pegawai BPBD Kabupaten Boyolali.

9. SARAN

a.) BPBD Kabupaten Boyolali perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan kebencanaan secara berkelanjutan, b.) Organisasi perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih proporsional agar tidak menyebabkan kelelahan kerja yang dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja pegawai, c.) Perlu adanya program pengelolaan stres kerja untuk menjaga kondisi psikologis pegawai dalam menghadapi situasi darurat, d) Agenda riset mendatang disarankan untuk melibatkan dimensi pembeda lainnya yang berpotensi memengaruhi kinerja, di antaranya adalah motivasi kerja, efektivitas kepemimpinan, dan iklim budaya organisasi. Langkah ini penting agar potret dinamika SDM yang dihasilkan menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1998). *Human Resource Management: An Experimental Approach* (2nd ed.). Boston: McGraw-Hill .
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perkantoran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New York: Pearson.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, R. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Medan* (Skripsi). Universitas Negeri Medan, Medan.
- Wulandari, S. (2021). *Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Surabaya* (Skripsi). Universitas Airlangga, Surabaya.

- Amalia, N. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Jawa Barat* (Skripsi). Universitas Padjajaran, Bandung.
- Lestari, D. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik* (Skripsi). Universitas Indonesia, Depok.
- Fauzan, R. (2020). *Pengaruh stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik peran Terhadap Kinerja Pegawai* (Skripsi). Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Nugroho, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Skripsi). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.