

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Komisi XI Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia

Endang Astarina^{1✉}, Boma Jonaldy Tanjung², Ifah Masrifah³

^{1,2,3} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga ahli di Komisi XI Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Stres kerja dalam penelitian ini mencakup empat indikator utama, yaitu beban kerja, konflik peran, tekanan waktu, dan ketidakjelasan peran. Sementara itu, kinerja tenaga ahli diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta inisiatif kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, melibatkan 60 responden tenaga ahli. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (stres kerja) dan variabel dependen (kinerja).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,950 lebih besar dari t tabel 1,81 dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Koefisien regresi sebesar 0,815 berarti setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja tenaga ahli sebesar 0,815 poin. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,458 menunjukkan bahwa 45,8% variasi kinerja tenaga ahli dapat dijelaskan oleh stres kerja, sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja, apabila dikelola dengan baik, dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja. Namun, apabila tidak terkendali, stres kerja berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Kata Kunci : Stres kerja, kinerja, tenaga ahli, DPR RI, Komisi XI

Abstract

This study aims to analyze the effect of work stress on the performance of expert staff at Commission XI of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. Work stress in this research consists of four main indicators: workload, role conflict, time pressure, and role ambiguity. Meanwhile, staff performance is measured by work quality, work quantity, timeliness, and work initiative.

The research method employed was a quantitative approach using a survey technique, involving 60 expert staff as respondents. Data were analyzed using simple linear regression to examine the relationship between the independent variable (work stress) and the dependent variable (performance).

The results of the study show that job stress has a significant effect on the performance of expert staff. The partial test (t-test) indicates a calculated t-value of 5.950, which is greater than the critical t-table value of 1.81, with a significance level of 0.001 (< 0.05). The regression

coefficient of 0.815 means that every one-unit increase in job stress will increase expert staff performance by 0.815 points. The coefficient of determination (R^2) of 0.458 indicates that 45.8% of the variation in expert staff performance can be explained by job stress, while the remaining 54.2% is influenced by other factors. These findings suggest that job stress, when well managed, can serve as a driver for performance improvement. However, if left uncontrolled, job stress has the potential to reduce productivity and work effectiveness..

Keywords: Job stress, performance, expert staff, DPR RI, Commission XI.

Copyright (c) 2025 Aurick

✉ Corresponding author :

Email Address : B100200568@student.ums.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama keberhasilan organisasi, termasuk di lingkungan lembaga legislatif. Dalam konteks DPR RI, keberadaan tenaga ahli sangat penting karena mereka berfungsi sebagai supporting system yang membantu anggota dewan dalam melaksanakan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Tenaga ahli bertugas menyusun analisis kebijakan, membuat naskah akademik, menyajikan data dan informasi, serta memberikan masukan strategis sesuai dengan isu yang sedang dibahas.

Komisi XI DPR RI memiliki ruang lingkup kerja yang sangat kompleks, mencakup bidang keuangan, perbankan, perencanaan pembangunan, dan lembaga keuangan non-bank. Isu-isu yang dibahas di komisi ini bersifat strategis, seperti pengawasan APBN, stabilitas sistem keuangan, hingga kebijakan fiskal dan moneter. Kondisi ini menuntut tenaga ahli untuk bekerja dengan ketelitian, kecermatan, dan kecepatan tinggi.

Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Kantor tidak dapat mencapai tujuan tanpa peran aktif pegawai dan alat-alat canggihnya. Nesa, N., dkk. (2022) Karena peran mereka sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, Pegawai memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda, sehingga mengatur mereka sulit dan kompleks. Tenaga kerja adalah salah satu sumber daya yang sangat penting. Manusia adalah aset penting bagi organisasi Kafetzopoulos, D., dkk. (2022).. Kantor biasanya hanya melihat pegawai sebagai beban yang harus ditekan untuk mengurangi biaya. Namun demikian, itu adalah perspektif yang salah. Karena setiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Tuhan, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan untuk memberikan output yang optimal bagi kantor.

Dalam dunia kerja modern yang serba cepat dan kompetitif, tekanan terhadap individu untuk mencapai target kinerja yang tinggi semakin meningkat. Berbagai tuntutan pekerjaan yang kompleks, tenggat waktu yang ketat, serta ekspektasi yang tinggi dari atasan maupun stake holder, menciptakan potensi terjadinya stres kerja. Riduan dkk. (2024) Stres kerja sendiri merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang timbul ketika seseorang merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya secara optimal. Bila tidak dikelola dengan baik, stres dapat berdampak negatif terhadap kesehatan, produktivitas, serta kualitas kinerja pegawai. Dewi Nusraningrum dan kolega (2024)

Menurut Muhammad Hasna Baihaqi (2023) Sektor pemerintahan, sebagai penyelenggara pelayanan publik dan pengambil kebijakan strategis, juga tidak luput dari tantangan tersebut. Terlebih lagi di lingkungan lembaga legislatif seperti Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI), dinamika kerja sangat tinggi karena berkaitan langsung dengan proses pengambilan keputusan negara. Salah satu komisi yang memiliki beban kerja berat adalah Komisi XI, yang bertanggung jawab dalam bidang keuangan, perencanaan pembangunan, dan perbankan. Komisi ini menangani isu-isu krusial yang menyangkut kebijakan fiskal, pengawasan anggaran negara, serta kerja sama keuangan internasional.

Tenaga ahli yang bekerja di Komisi XI berperan penting dalam mendukung fungsi legislasi dan pengawasan anggota dewan. Tugas mereka meliputi penyusunan kajian akademik, analisis data, telaah kebijakan, hingga penyusunan rekomendasi strategis. Aktivitas ini dilakukan dalam situasi kerja yang intens, sering kali menuntut lembur, dan berada di bawah tekanan politik dan publik. Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja yang jika berlangsung secara terus-menerus, berisiko menurunkan kualitas kinerja mereka. M. Saleh Melawat dkk. (2024)

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stres artinya stres muncul saat pegawai kantor Pengadilan Tata Usaha Negara tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Robbins & Judge (2020)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai tingkat stres kerja yang dialami tenaga ahli, bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja mereka, serta faktor-faktor stres yang paling dominan. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen DPR RI dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM, sehingga kinerja tenaga ahli dapat lebih optimal dalam mendukung fungsi-fungsi strategis DPR RI.

Menurut Selye (2020), stres dapat dibedakan menjadi "eustress (stres positif) yang dapat memotivasi, dan distress (stres negatif) yang dapat menghambat kinerja". Oleh karena itu, penting untuk memahami bentuk dan pengaruh stres yang dialami tenaga ahli di Komisi XI DPR RI guna mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja mereka.

Namun demikian, beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dinamika politik, serta tuntutan dari berbagai pihak dapat menimbulkan tekanan psikologis bagi tenaga ahli. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu, seperti

penurunan produktivitas, menurunnya kualitas analisis, bahkan gangguan hubungan kerja dengan pihak lain.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Tingkat stres yang terlalu tinggi dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta daya pikir kritis seseorang. Namun, dalam konteks tertentu, stres dalam kadar tertentu justru dapat memacu individu untuk bekerja lebih cepat dan efektif. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana stres kerja memengaruhi kinerja tenaga ahli, khususnya di lingkungan Komisi XI DPR RI yang memiliki beban kerja kompleks dan berhubungan langsung dengan isu-isu strategis ekonomi nasional. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Ahli Komis XI DPR RI”

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Tenaga Ahli

Menurut Setiawan et al. (2021) mendefinisikan kinerja tenaga ahli sebagai hasil pekerjaan yang mencerminkan efektivitas individu mencapai tujuan organisasi dengan diukur dari kuantitas, kualitas, dan kecepatan penyelesaian tugas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Bohlouli et al. (2020) Dalam konteks profesional (seperti sistem pakar), kinerja tenaga ahli bisa dianggap sebagai akurasi, kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan motivasi kerja.

Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya dinilai dari kuantitas, tetapi juga dari kualitas, efisiensi, dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi.

Menurut Bahr & Laszig (2021) Kinerja tenaga ahli juga mencerminkan pengembangan modal manusia (human capital): keterampilan, kompetensi, pengalaman mereka yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi/lembaga. sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam lingkup DPR RI, khususnya pada tenaga ahli Komisi XI, kinerja mencakup kemampuan dalam memberikan masukan berbasis data, analisis kebijakan, dan dukungan teknis kepada anggota dewan.

Kinerja tenaga ahli juga mencerminkan pengembangan modal manusia (human capital): keterampilan, kompetensi, pengalaman mereka yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi/lembaga. Studi Tenaga Ahli DPR RI (2024)

Menurut Handoko (2022) kinerja tenaga ahli adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum.”

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, serta peran yang diemban untuk mencapai tujuan organisasi. Dan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Robbins & Judge (2020) menyebutkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja tenaga ahli adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang yang memiliki kompetensi khusus (expertise) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik yang diukur dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan menyelesaikan masalah, maupun kontribusinya terhadap efektivitas organisasi.

Stres Kerja

Menurut Antonius (2020) Stres kerja adalah kondisi emosional yang timbul ketika beban kerja yang diterima pegawai tidak seimbang dengan kemampuan dirinya untuk mengatasi atau menyelesaikannya.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu. Stres muncul ketika seseorang merasa tidak mampu mengatasi tekanan lingkungan kerjanya.

Menurut Gulzar et al. (2022), stres kerja adalah "respons adaptif yang dimoderasi oleh perbedaan individual dan/atau karakteristik psikologis terhadap tuntutan lingkungan kerja yang dianggap mengganggu atau melebihi kapasitas individu." Stres dapat bersumber dari beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan peran, serta hubungan kerja yang tidak harmonis.

Lebih lanjut, Leni Gustina et al. (2022) menyatakan bahwa stres yang tidak terkelola akan menurunkan komitmen dan meningkatkan risiko kelelahan emosional (emotional exhaustion). Dalam konteks lembaga tinggi negara seperti DPR RI, stres kerja bisa lebih kompleks karena dipengaruhi oleh tekanan politik, tenggat waktu legislasi, serta ekspektasi publik yang tinggi terhadap kinerja lembaga.

Menurut Rahmawati & Sudibya (2021), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat memengaruhi stabilitas emosional dan produktivitas kerja seseorang.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk mengatasinya.

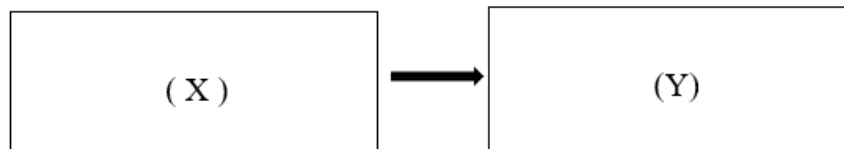
Robbins & Judge (2021) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan, namun hasilnya dirasakan tidak pasti dan penting. dan adapun stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik.

Dengan demikian, stres kerja tenaga ahli DPR RI dapat dipahami sebagai tekanan psikologis yang timbul akibat beban tugas yang kompleks, tenggat waktu rapat, dinamika politik, dan tuntutan dari berbagai pihak.

“Stres kerja timbul ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kapasitasnya, atau ketika terdapat tekanan psikologis yang terus menerus akibat pekerjaan.” Ningsih & Kurniawan (2023)

Hipotesis : Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Ahli

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang mengumpulkan data dalam bentuk angka atau mengubah data kualitatif seperti kata dan kalimat menjadi data numerik. Data numerik tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mengungkap informasi ilmiah yang terkandung di dalamnya

Sebagaimana atas penyebaran yang dilakukan didapatkan bahwa responden adalah sejumlah 60 responden, yang selanjutnya akan dieksplorasi atau dianalisa menggunakan model analisa SPSS27 dibantu menggunakan analisa software SPSS27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. 1 Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTALX	60	26	40	36.17	2.744
TOTALY	60	28	40	35.53	2.849
Valid N (listwise)	60				

Minimum adalah 26, menunjukkan nilai terkecil Stres Kerja yang diperoleh responden. Maksimum adalah 40, menunjukkan nilai tertinggi stres kerja dalam sampel. Rata-rata (Mean) sebesar 36.17, yang mengindikasikan bahwa secara umum tingkat stres kerja responden berada pada level menengah ke atas dalam skala yang digunakan. Standar deviasi sebesar 2,744 menandakan ada variasi atau penyebaran skor rasa stres kerja yang cukup moderat di antara responden. Artinya, sebagian besar responden memiliki skor rasa stres yang tidak terlalu jauh dari nilai rata-rata.

Minimum sebesar 28, menunjukkan tingkat kinerja terendah dari responden. Maksimum sebesar 40, menunjukkan tingkat kinerja tertinggi di antara responden. Rata-rata (Mean) sebesar 35,53 yang menunjukkan bahwa secara umum kinerja responden tergolong cukup tinggi. Standar deviasi sebesar 2,849, yang lebih tinggi dibandingkan dengan standar variabel X mengindikasikan bahwa tingkat kinerja kerja

responden memiliki variasi yang lebih besar. Hal ini mengimplikasikan adanya perbedaan yang signifikan dalam tingkat kinerja antar individu.

Tabel 4. 1 Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
STRES KERJA	X 1	0.684	0.254	Valid
	X 2	0.511	0.254	Valid
	X 3	0.727	0.254	Valid
	X 4	0.402	0.254	Valid
	X 5	0.727	0.254	Valid
	X 6	0.684	0.254	Valid
	X 7	0.727	0.254	Valid
	X 8	0.511	0.254	Valid
KINERJA TENAGA AHLI	Y 1	0.403	0.254	Valid
	Y 2	0.578	0.254	Valid
	Y 3	0.578	0.254	Valid
	Y 4	0.731	0.254	Valid
	Y 5	0.703	0.254	Valid
	Y 6	0.551	0.254	Valid
	Y 7	0.467	0.254	Valid
	Y 8	0.384	0.254	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dinyatakan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari r hitung masing-masing item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r tabel yaitu 0,254.

Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'alpha	Keterangan
Stres Kerja	0.777	Reliabel
Kinerja Tenaga Ahli	0.683	Reliabel

Menurut Ghozali (2020) menyatakan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Nilai cronbach's alpha untuk X Stres Kerja sebesar 0,777 dan Y Kinerja Tenaga Ahli sebesar 0,683, maka kuesioner atau data dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 4 Uji Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.69418564
Most Extreme Differences	Absolute		.087
	Positive		.060
	Negative		-.087
Test Statistic			.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.309
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.300
		Upper Bound	.318

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 957002199.

Berdasarkan hasil tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi batas kritis ($\alpha = 0,05$). Selain itu, hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,309 juga mendukung kesimpulan tersebut, dengan rentang interval kepercayaan sebesar 0,300 hingga 0,318. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 5 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTALY * TOTALX	Between Groups	(Combined)	43.651	9	4.850	.620	.774
		Linearity	6.340	1	6.340	.811	.372
		Deviation from Linearity	37.311	8	4.664	.596	.776
	Within Groups		390.949	50	7.819		
	Total		434.600	59			

Berdasarkan hasil uji linearitas menggunakan ANOVA, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja terhadap kinerja tenaga ahli secara umum bersifat linear, ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada komponen Linearity $< 0,05$. Namun, karena nilai Deviation from Linearity juga $< 0,05$, maka terdapat indikasi bahwa hubungan ini tidak sepenuhnya linear dan kemungkinan ada pola hubungan lain yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Oleh karena itu, model linier masih dapat digunakan, tetapi perlu kehati-hatian dalam interpretasi hasil karena ada potensi ketidaksesuaian dengan asumsi linearitas sempurna.

Tabel 4. 6 Analisis Regresi Linier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.967	4.868		5.950	<.001
	TOTALX	.815	.134	.749	8.370	<.001

a. Dependent Variable: TOTALY

Dari tabel "Coefficients", diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 28.967 + 0,815 X$$

Konstanta (Intercept) = 28.967: Jika tidak ada aktivitas stres kerja sama sekali (nilai Digital = 0), maka nilai kinerja tenaga ahli sebesar 28.967

Koefisien stres kerja = 0,815 Setiap kenaikan satu satuan pada aktivitas stres kerja akan meningkatkan kinerja tenaga ahli sebesar 0,815 poin.

Tabel 4. 7 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.967	4.868		5.950	<.001
	TOTALX	.815	.134	.749	8.370	<.001

a. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t dapat disimpulkan, bahwa hasil pengujian hipotesis menggunakan koefisien secara individual ialah sebagai berikut: Rumus = $Df = n - k$ Jumlah sampel (n) Taraf signifikansi (α), biasanya 0,05 (dua sisi)

Keterangan :

Df = degree of freedom

n = Jumlah responden, observasi, atau data k = Jumlah variabel penelitian

Df = $60 - 3 = 57$

t tabel = 2.00

Simpulan hasil uji t sebagai berikut :

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Ahli

Hipotesis 1 menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga ahli, Berkaitan dengan hal di atas, maka hasil tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel stres kerja memiliki t hitung sebesar $5.950 >$ dari t tabel 1.81. Sementara nilai signifikansi

0.001 < dari 0.05. Sehingga H1 diterima. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga ahli di DPR RI Komisi XI.

Tabel 4. 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.458	.420	2.717

a. Predictors: (Constant), TOTALX
b. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan hasil uji model summary, diperoleh nilai R sebesar 0,681 yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara stres kerja terhadap kinerja tenaga ahli. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,458, kedua komponen ini menghasilkan 53,2% variasi kinerja tenaga ahli. sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,420 menunjukkan bahwa model tetap baik meskipun telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel. Dengan standar error sebesar 2.717, model ini dianggap cukup akurat untuk digunakan dalam memprediksi kepuasan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Ahli

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami tenaga ahli, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. bahwa stres yang berlebihan (distress) akan mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, dan memperburuk kualitas kerja.

Dalam konteks tenaga ahli Komisi XI DPR RI, tekanan waktu dan beban kerja yang tinggi terbukti menjadi faktor yang paling dominan menimbulkan stres. Kondisi ini berimplikasi pada kualitas rekomendasi yang disusun dan efektivitas dukungan terhadap anggota dewan. Oleh karena itu, pengelolaan stres melalui manajemen beban kerja, peningkatan koordinasi, dan dukungan organisasi menjadi sangat penting untuk menjaga kinerja optimal.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki t hitung sebesar 5.950 > dari t tabel 1.81. Sementara nilai signifikansi 0.001 < dari 0.05. Sehingga H1 diterima. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga ahli di DPR RI Komisi XI.

SIMPULAN

Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli Komisi XI DPR RI. Hal ini dibuktikan dari hasil uji regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai signifikan ($p < 0,05$) dan nilai koefisien regresi positif.

Dimensi stres kerja yang dominan meliputi beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. Masing-masing memberikan kontribusi terhadap meningkatnya tekanan psikologis yang memengaruhi kinerja tenaga ahli.

Tingkat stres kerja tergolong sedang hingga tinggi, dengan rata-rata skor menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami tekanan kerja yang cukup signifikan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Meskipun stres kerja biasanya dianggap berdampak negatif, dalam konteks ini ditemukan adanya pengaruh positif moderat, yang berarti pada tingkat tertentu stres dapat memacu kinerja, selama masih dalam batas toleransi individu.

Referensi :

- Abadi, I., & Hasanuddin, H. (2024). Impact of job stress and burnout on employee satisfaction and performance in the work environment. *Journal of Education and Research (JOER)*, 3(1), 55–67.
<https://www.jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/joer/article/view/70>
- Ahmad, A., et al. (2021). Work Stress and its Impact on Employees' Psychological Strain. ResearchGate.
- Ali, M., dkk. / *Frontiers in Psychology* (2022). Performance effects of High-Performance Work Systems (HPWS).
- Antonius (2020) dalam Serupa.id – Stres Kerja: Pengertian, Jenis, Faktor, Dampak, dan Cara Mengatasi.
- Ardi, Z., & Setiawan, A. (2021). Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(2), 89–104.
- Bahr, A. & Laszig, J. (2021). Human Capital and Organizational Productivity: A Literature Review. arXiv.
- Bohlouli, M., dkk. (2020). An expert system for competency measurement: Toward effective HRM. arXiv
- Deasy Lastya Sari dkk. (BINUS University) The Relationship between Job Stress and Employee Performance in Manufacturing Industry in Indonesia
- Dwi Mustikasari^{1*}, Agus Frianto¹ Pengaruh stres kerjaterhadap kinerja karyawanmelalui work-life balance sebagai variabelintervening
- Greenberg, J. (2020). *Behavior in Organizations* (10th ed.). Pearson.
- Gulzar, A., et al. (2022). Workplace Distress and Eustress among Teachers during the Pandemic. ResearchGate.
- Handoko, T. Hani (2022). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi.
- Indra Abadi & Hasanuddin Hasanuddin (2024) Impact of Job Stress and Burnout on Employee Satisfaction and Performance in the Work Environment
- Kafetzopoulos, D., dkk. (2022). Human capital & organizational performance: peran kapasitas/pengetahuan/keterampilan modal manusia terhadap kinerja organisasi. (ScienceDirect).
- Liu, Y., dkk. (2022). HPWS dan kinerja individu pada militer: persepsi HPWS memprediksi komitmen & kinerja. (PMC open access).
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 12(1), 45–56.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31501>
- Nesa, N., dkk. (2022). Meta-analisis: electronic monitoring & job satisfaction/stress/performance/ CWB (*Journal of Business Research – ScienceDirect*).
- Putri, A.M., & Riyanto, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 45–58.
- Rahmawati & Sudibya (2021) – Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (*Jurnal Manajemen*).

- Riduan dkk. (2024) dalam *International Journal of Finance Research* menyelidiki pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai di pusat pengelolaan transportasi.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2020). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. L., Pertiwi, P. M., & Salim, A. M. (2021). The relationship between job stress and employee performance in manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 012085. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Setiawan, A., dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusdiklat RSUD Dr. Soedarso Pontianak. ResearchGate