

## PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Kantor BAPENDA kabupaten Madiun)

**Edwin Juni Usmanto**  
**Universitas PGRI Madiun**  
**edwinjun04@gmail.com**

### *Abstract*

*This study aims to examine: a) the effect of workload on employee performance, b) the influence of workload on work stress, c) the influence of work stress on employee performance, d) the influence of workload on employee performance through work stress as a variable. intervention. By using the Non Probability Sampling technique and the sampling technique used is saturated sampling in which the entire population is used as the research sample. So the researchers used the entire population, which amounted to 45 employees. Collecting data using a questionnaire. The data analysis technique used path analysis through SPSS 25 software. The results showed that: a) Workload (X) had a negative and insignificant effect on employee performance (Y) at the BAPENDA office in Madiun Regency, b) Workload (X) had an effect on positively and significantly to work stress (Z) at the office of BAPENDA Madiun regency, c) work stress (Z) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the office of BAPENDA Madiun regency, d) workload (X) has an significantly on Employee Performance (Y) through Work Stress (Z) as an intervening variable at the office of BAPENDA Madiun Regency.*

**Keywords:** *Workload, Employee Performance, Job Stress.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : a) pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, b) pengaruh antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja, c) pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai, d) pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling dan pengambilan sampel teknik yang digunakan adalah sampling jenuh yang di mana seluruh populasi di jadikan sebagai sampel penelitian. Sehingga peneliti menggunakan seluruh populasi yaitu yang berjumlah 45 pegawai. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan path analysis melalui software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : a) Beban Kerja (X) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun, b) Beban Kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Z) pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun, c) Stres Kerja (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun, d) Beban Kerja (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Stres Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun.

**Kata Kunci:** **Beban Kerja, Kinerja Pegawai, dan Stres Kerja**

### PENDAHULUAN

SDM merupakan faktor utama dalam keberlangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan, organisasi maupun instansi. Sehingga suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung pada pengelolaan serta kualitas dari SDM yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2009) Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai pikiran, perasaan, kemauan, keterampilan, pengetahuan, dukungan, daya, serta karya. Dengan begitu adanya SDM yang ada pada organisasi atau instansi dapat memanfaatkannya atau dapat mendayagunakan SDM yang tersedia.

Menurut Sutrisno (2009) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang strategis dari suatu organisasi. Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan seni dan ilmu yang berfokus pada permasalahan manusia dalam komunikasi kerja, maka manajemen SDM ini hanya berfokus pada faktor produksi tenaga kerja (Soedarsa, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bawasanya untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai. Diharapkan dengan adanya kualitas SDM yang baik pula kinerja yang dihasilkan dapat berjalan dengan optimal.

Menurut Huseno (2016) Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha yang digapai oleh individu dengan kemampuan serta perbuatan pada kondisi tertentu. Suatu kinerja dikatakan baik jika kualitas suatu yang dihasilkan sesuai dengan harapan. Sependapat dengan Arianty (2014) yang mengemukakan Kinerja yaitu suatu hasil yang diselesaikan individu dalam mengerjakan tugas yang telah diperuntukkan sesuai dengan syarat yang telah ditentukan.

Temuan Kusuma (2020) menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh Beban Kerja. Hal tersebut sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Nuraini (2018) menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Beban Kerja pada Puskesmas Kbumen I. Lain halnya temuan yang dilakukan oleh Amir (2016) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh beban kerja pada RS Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah.

Beban kerja adalah suatu usaha yang di mana harus dikerjakan serta di selesaikan oleh pegawai sesuai dengan posisi atau jabatan yang di tempati. Menurut Kusuma (2020) Beban kerja adalah sesuatu yang timbul di akibatkan dari komunikasi serta target tugas yang ada lingkungan pekerjaan yang dimana dibutuhkan untuk tempat bekerja, ketrampilan dan pendapat dari pegawai. Sedangkan menurut Nabawi (2019) beban kerja merupakan suatu langkah yang dilakukan individu untuk menyelesaikan tugas di dalam bekerja atau golongan jabatan yang dikerjakan dalam kondisi normal serta dalam jangka waktu tertentu yang semuanya mempunyai kaitannya dengan indikator. Pada dasarnya beban kerja di butuhkan di dalam keberlangsungan organisasi maupun instansi.

Berdasarkan temuan yang dilakukan oleh Wulandari (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan antara beban kerja kepada stress kerja anggota polisi Polsek Depok Barat. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Budiarto (2019) menghasilkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap stress kerja pada perawat inap dalam di RSUD Kota Banjar. Temuan tersebut bertolak belakang dengan penelitian

yang dilakukan oleh Kasmarani (2012) menunjukkan bahwa beban kerja fisik memiliki pengaruh negatif terhadap stres kerja pada perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Cianjur.

Stres kerja menurut Meidilisa & Lukito (2020) merupakan suatu keadaan yang dimana dapat mempengaruhi kondisi seseorang baik itu secara fisik maupun mental serta memiliki pengaruh emosi, proses berpikir, serta keadaan orang dimana ia terpaksa memberi tanggapan yang melebihi kemampuan dirinya kepada suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Menurut Murniasih (2018) stress kerja juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan seseorang maupun kelompok dalam menghadapi kendala, desakan dan tekanan dari faktor internal dan eksternal yang dapat mengakibatkan hal negatif untuk suatu perusahaan jika tidak segera diberikan pencegahan yang cepat dan tepat.

Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus memiliki strategi untuk menghadapi stres kerja. Masalah yang terjadi pada lingkungan kerja ataupun hubungan antar orang lain juga dapat memicu terjadinya beban kerja yang berlebihan. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bawasanya stres kerja dapat terjadi dikarenakan adanya kondisi emosional seorang individu yang disebabkan oleh suatu tekanan yang terdapat di lingkungan sekitar. Menurut Dewantara, (2015) menyebutkan ada beberapa faktor yang berdampak terjadinya stres kerja yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu. Jadi ada kemungkinan besar jika terdapat salah satu faktor tersebut dapat memicu kemunculan adanya fenomena stres kerja yang terjadi pada lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan Wahyuni *et al.*, (2016) menyatakan bawasanya stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparat pemerintahan daerah. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuraini, (2018) yang menjelaskan bawasanya stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I. Hasil penelitian itu sejalan dengan Kusuma, (2020) yang mengemukakan dalam penelitiannya bahwa, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ubaidillah *et al.*, (2020) menjelaskan pada hasil penelitiannya bahwa Stres kerja tidak dapat dijadikan variabel intervening terhadap kinerja.

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Madiun yang bertempat di Caruban, Kecamatan Mejayan, Kabupaten Madiun. Badan Pendapatan Daerah merupakan badan yang menangani dalam hal keuangan serta urusan pendapatan daerah, yang dimana BAPENDA memiliki fungsi dalam perumusan keputusan daerah di bidang Keuangan, Pelaksanaan kebijakan daerah, Pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan pengendalian di bidang Keuangan.

Selain itu BAPENDA juga sebagai pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Setiap instansi atau perusahaan tidak di pungkiri pasti mengalami suatu permasalahan, tak lain hal tersebut juga terjadi pada instansi BAPENDA Kabupaten Madiun. Berdasarkan hasil survey, pengamatan dan wawancara di instansi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Madiun terdapat kendala yang terjadi yaitu permasalahan pada bidang kepegawaian yang kekurangan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang ada di instansi tersebut. Hal itu secara tidak langsung dapat menyebabkan proses kerja pegawai dapat menurun.

Beban kerja yang lumayan banyak serta di tanggung oleh kurangnya jumlah pegawai di tambah lagi tuntutan pekerjaan yang harus selesai dengan jangka waktu tertentu dapat menambah beban kerja pada pegawai dikarenakan terkadang tugas yang telah diberikan terdapat keterlambatan dalam proses pekerjaan. Sehingga pekerjaan lebih banyak dan kurang terselesaikan secara efektif dan optimal, dengan begitu hal tersebut bisa berimbas pada produktifitas pegawai dalam bekerja. Sehingga beban kerja ini merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya beban kerja yang lumayan tinggi pula ada kemungkinan atau indikasi memicu terjadinya stres kerja, karena hal tersebut di dukung dengan permasalahan yang ada di atas, oleh karena itu disini variabel stres kerja di jadikan sebagai variabel intervening yang kemungkinan dapat menguatkan atau melemahkan dari permasalahan atau fenomena yang sedang terjadi.

Dengan adanya pemaparan di atas, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian permasalahan tersebut dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang di timbulkan antara setiap variabel.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Kajian teori**

#### **a. Kinerja pegawai**

Menurut Arianty, (2014) kinerja pegawai merupakan suatu capaian seorang individu di dalam pelaksanaan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Sedangkan Andayani Imelda & pekerjaan yang dikerjajn oleh seorang pegawai/karyawan untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Elizar & Tanjung, (2018) mendefinisikan Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam bekerjaseperti standar hasil kerja, target serta sasaran kriteria yang telah ditentukan secara bersama-sama.

Sejalan dengan pendapat Astutik, (2016) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja individu atau pegawai selama beberapa periode yang akan dibandingkan dengan seperti halnya standard target kerja, sasaran, serta kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Dapat di simpulkan bawasanya kinerja pegawai adalah suatu pencapaian yang di lakukan oleh suatu individu ataupun pegawai yang di mana bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah di sepakai bersama. Pada dasarnya kinerja suatu seorang pegawai adalah hal yang bersifat individu dikarenakan setiap individu mempunyai tingkat serta kemampuan yang tentunya berbeda antara satu dengan yang lain dalam mengerjakan tugas pekerjaannya (Linda dkk., 2014).

### **b. Beban Kerja**

Menurut Dhania (2010) beban kerja yaitu merupakan suatu aktivitas yang memerlukan mental serta keahlian yang di mana harus dikerjakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan baik itu dalam hal bentuk fisik maupun psikologis. Sedangkan menurut Karauwan dkk (2015) menyatakan beban kerja yaitu suatu tanggung jawab serta besaran yang diterima oleh individu berdasarkan pada suatu jabatan atau unit kerja yang sedang di emban dalam organisasi.

Adapun pendapat Soleman (2011) ada beberapa faktor kemungkinan yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

- a. Faktor eksternal merupakan suatu beban yang muncul dari luar, seperti halnya :
  - a) organisasi kerja yang meliputi jam kerja, waktu istirahat serta sistem kerja yang di terapkan di instansi atau organisasi.
  - b) lingkungan kerja di sini dapat di bedakan menjadi tiga yaitu lingkungan kerja fisik, kimiawi, serta psikologis.
- b. Faktor internal yaitu faktor atau pengaruh yang berasal dari dalam tubuh yang di hasilkan karena ada reaksi dari beban kerja eksternal yang dapat memicu terjadinya stres, meliputi :
  - a) faktor psikis (motivasi, kepercayaan, keinginan, persepsi, kepuasan dan lain-lain).

**serta faktor somatik (status, gizi, umur, kondisi kesehatan dan jenis kelamin).**

### **c. Stres Kerja**

Stress kerja menurut Meidilisa & Lukito (2020) merupakan suatu keadaan yang dimana dapat mempengaruhi kondisi seseorang baik itu secara fisik maupun mental serta berimbas pada emosi, cara berpikir, serta kondisi pegawai dimana ia terpaksa harus memberi respon yang melebihi kemampuan dirinya kepada suatu tuntutan kerja eksternal (lingkungan).

Menurut Utami dkk (2019) stress kerja yaitu suatu keadaan atau kondisi yang dimana seseorang mengalami ketegangan di ikuti perasaan tertekan yang secara tidak langsung dapat menyebabkan emosi serta proses berpikir dan efeknya terhadap kegiatan pekerjaan individu tersebut. Sedangkan menurut Murniasih (2018) stress kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang dimana individu atau kelompok yang mengalami kendala, tuntutan, dan tekanan yang dapat mengakibatkan rugi bagi suatu organisasi/perusahaan jika tidak ditangani dengan cara yang tepat baik dan benar.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Linda dkk (2014) berpendapat bahwa beban kerja adalah sebuah kegiatan yang di kerjakan oleh individu guna menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan kelompok atau jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Kusuma (2020) Beban kerja adalah sesuatu yang timbul di akibatkan dari interaksi serta tuntutan tugas ang ada lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman dkk (2016) menghasilkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Temuan tersebut juga di dukung oleh Irawati & Carrollina (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia. Berbeda dengan temuan Nuraini (2018) yang menunjukan bahwasanya beban kerja mempunyai pengaruh secara negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I. Temuan tersebut sejala dengan penelitian Kusuma (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. Sejalan dengan temuan yang di lakukan oleh A. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ketiga dipenelitian ini sebagai berikut :

**H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPENDA Kabupaten Madiun.**

## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Beban kerja merupakan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas dan tanggungjawab yang harus terselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Suwatno (2014) menyatakan bahwa beban kerja adalah sebagai kumpulan atau sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu bagian organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Utami dkk (2019) stress kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan dan perasaan kurang nyaman yang dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikir serta pengaruhnya terhadap aktivitas kerja pada individu tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja anggota polisi Polsek Depok Barat. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Budianto (2019) menghasilkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap stress kerja pada perawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar. Temuan tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmarani (2012) menunjukkan bahwa beban kerja fisik berpengaruh negatif terhadap stress kerja pada perawat IGD RSUD Cianjur. Berdasarkan pemaparan diatas maka hipotesis pertama dipenelitian ini sebagai berikut :

**H2 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja pada pegawai Kantor BAPENDA Kabupaten Madiun.**

## 3. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Murniasih (2018) stress kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana seseorang atau kelompok mengalami gangguan, tuntutan, dan tekanan internal dan eksternal yang dapat merugikan suatu organisasi jika tidak dikelola dengan baik dan benar. Menurut Arianty (2014) Kinerja pegawai merupakan suatu capaian seorang individu di dalam pelaksanaan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Stress kerja yang terjadi pada lingkungan kerja memang tidak dapat dihindari karena stress yang terlalu tinggi dapat berdampak kemampuan dari karyawan yang pada akhirnya menghambat pelaksanaan tugas yang berarti juga akan mengganggu kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Nuraini (2018) menghasilkan bawasanya variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen I. Hal tersebut didukung oleh Kriswara dkk (2019) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif kepada kinerja pada PT.

Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. Penelitian tersebut bertolak belakang yang dilakukan oleh Massie dkk (2018) menghasilkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nataria dkk (2019) menunjukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis kedua dipenelitian ini sebagai berikut :

**H3: Diduga Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPENDA Kabupaten Madiun.**

#### **4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stress Kerja**

Menurut Riadi (2018) berpendapat bahwa beban kerja adalah serangkaian proses/kegiatan yang harus terselesaikan oleh seorang bekerja dalam jangka waktu tertentu. Seorang pegawai dituntut untuk menyelesaikan segala bentuk pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dan hasil kerja yang dicapai memenuhi harapan perusahaan. Menurut Massie dkk (2018) kinerja pegawai adalah pengaruh kontribusi mereka pada organisasi. Untuk mendapatkan komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang baik, para anggota organisasi harus merasa terpanggil dan teguh menjadi bagian dari organisasi dan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Utami dkk (2019) stress kerja adalah dimana seseorang mengalami stres dan perasaan tertekan yang dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikir serta pengaruhnya terhadap aktivitas kerja individu tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Kriswara dkk (2019) menghasilkan hasil yaitu variabel beban kerja memiliki kepada kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Tetapi temuan tersebut tidak sejalan dengan penelitian Azizah (2018) yang menunjukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Purworejo. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis keempat dipenelitian ini adalah sebagai berikut:

**H4: Diduga ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stress Kerja pada Kantor BAPENDA Kabupaten Madiun.**

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini maka penulis menggunakan pendekatan atau metode kuantitatif untuk pembahasannya. Menurut Siyoto & Sodik, (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pada dasarnya menggunakan angka sebagai penelitiannya, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penarikan kesimpulan dari hasil. Demikian juga pada tahap penarikan kesimpulan penelitian akan dikatakan lebih baik bila disertai dengan gambar, tabel, grafik, atau tampilan lainnya.

Model dalam analisis data dipenelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS metode analisis jalur (path analysis) yang bertujuan untuk mengukur atau menguji pengaruh secara tidak langsung dengan menggunakan sobel test. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau menemukan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini yang di gunakan adalah pegawai yang bekerja di instansi BAPENDA Kabupaten Madiun pada tahun 2021.

Dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling yang dapat di artikan teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam pengambilan sampel teknik yang digunakan adalah sampling jenuh yang di mana seluruh populasi di jadikan sebagai sampel penelitian. Sehingga peneliti menggunakan seluruh populasi yaitu yang berjumlah 45 pegawai.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji validitas

Uji validitas di gunakan sebagai mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Berikut merupakan hasil dari uji validitas :

Variabel	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket
Beban Kerja (X1)	P1	0,377	0,291	Valid
	P2	0,441		Valid
	P3	0,454		Valid
	P4	0,515		Valid
	P5	0,665		Valid
	P6	0,568		Valid
	P7	0,577		Valid
Stres Kerja (Z)	P1	0,614	0,291	Valid
	P2	0,590		Valid
	P3	0,376		Valid
	P4	0,415		Valid
	P5	0,307		Valid
	P6	0,517		Valid
	P7	0,489		Valid
	P8	0,506		Valid
	P9	0,526		Valid
	P10	0,540		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,597	0,291	Valid
	P2	0,298		Valid
	P3	0,756		Valid
	P4	0,306		Valid
	P5	0,518		Valid
	P6	0,331		Valid
	P7	0,494		Valid
	P8	0,539		Valid

Tabel 1.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil dari gambar 1.1 Maka dapat di lihat serta dapat di simpulkan bahwa setiap indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja kinerja pegawai dan stres kerja dalam penelitian ini semua mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.291) sehingga dapat di tarik kesimpulan setiap kuisioner yang di gunakan di setiap variabel adalah valid.

### 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas di gunakan sebagai pengukuran apakah jawaban dari responden sudah konsisten atau tidak (Ghozali, 2018). Jawaban yang baik adalah jawaban yang konsisten dari awaktu ke waktu. Suatu variabel di katakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.70$ . Berikut merupakan hasil tabel dari uji reliabilitas :

Tabel 1.2 Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Ket
Beban Kerja (X)	0,786	0.70	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,812		Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,774		Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabititas dapat di lihat bahwa hasil pada setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0.70. maka dapat di simpulkan bahwa jawaban kuisioner pada setiap variabel adalah reliabilitas atau konsisten.

### 3. Uji t

Uji statistik t ini di gunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Berikut merupakan tabel hasil dari uji t (uji parsial) :

#### a) Model 1

Tabel 1.3 Hasil Uji t Model 1

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,982	,005
	BEBAN KERJA	5,128	,000

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat di lihat bahwa variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja mempunyai nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan niali  $t_{hitung}$  sebesar  $5,128 >$  dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 2,015 yang mengartikan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

**b) Model 2**

**Tabel 1.4 Hasil Uji t Model 2**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,979	,333
	BEBAN KERJA	2,088	,043
	STRES KERJA	3,380	,002

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat di lihat bahwa varaibel Beban Kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai signifikan  $0,043 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,088 >$  dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $2,015$ . Sedangkan varaibel Stres Kerja terhadap Kinerja mempunyai nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,380 >$  dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $2,015$ . Maka dapat di tarik kesimpulan variabel Beban Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**4. Analisis Jalur (Path Analysis)**

Analisis jalur (Path Analysis) merupakan analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel intervening. Analisis jalur yaitu perluasan dari analisis regresi liner berganda, untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang ditetapkan sebelumnya (Ghozali, 2018). Berikut merupakan perhitungan sobel test online :

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.878	Sobel test: 2.82027957	0.12608324	0.00479818
b 0.405	Aroian test: 2.78365458	0.12774214	0.00537502
s <sub>a</sub> 0.171	Goodman test: 2.85838933	0.12440223	0.00425798
s <sub>b</sub> 0.120	Reset all	Calculate	

Gambar 1.1 Sobel Test Online

Dapat di lihat dari hasil perhitungan di atas nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.820 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dengan signifikan 0,05 yaitu 2,015. Sehingga dapat di simpulkan dalam model ini terdapat pengaruh mediasi antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN****a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun. Ditunjukkan dengan nilai signifikan  $0,043 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,088 >$  dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $2,015$ .
2. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun. Ditunjukkan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,690 >$  dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $2,015$ .
3. Stres Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun. Ditunjukkan dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,380 >$  dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $2,015$ .
4. Beban Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun. Ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,820$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dengan signifikan  $0,05$  yaitu  $2,015$ .

**b. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka di dapat saran-saran yang di ajukan peneliti sebagai bahan pertimbangan kepada instansi dan peneliti selanjutnya. Adapun saran-saran yang di ajukan sebagai berikut :

**1. Bagi Instansi**

Bagi pihak instansi di harapkan untuk bisa mempertimbangkan beban kerja pekerjaan yang di berikan kepada pegawai yang dimana disesuaikan dengan kemampuan serta kapasitas para pegawai dalam bekerja. Diharapkan dengan adanya hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya penurunan kinerja dalam bekerja sehingga didapat kinerja yang optimal dalam bekerja.

**2. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menambah variabel lain yang mempengaruhi Stres Kerja dan kinerja Pegawai sebagai bahan perbandingan guna menambah referensi ilmu pengetahuan dan penelitian. Selain itu, teknik dan metode penelitian pun juga dapat dikembangkan lagi dengan menggunakan metode *Structural Equation Model (SEM)*, *Partial Least Square (PLS)* dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/Jmo.V6i1.12182>
- Amir, A. W. S. Dan S. K. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan Antara Instalasi Kesehatan Jiwa Dan Umum). *Jurnal Katalogis*, 4, 44–50.
- Andayani Imelda, & Tirtayasa Satria. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3367>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jbmp (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 141–159. <https://doi.org/10.21070/Jbmp.V2i2.1098>
- Azizah, H. N. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Bri Purworejo*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Upn “Veteran” Yogyakarta.
- Dewantara, G. P. (2015). Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen). *Stie Putra Bangsa Kebumen*, 1–10.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja ( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23. <https://media.neliti.com/media/publications/246647-None-C691e9dd.pdf>
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2239>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progran Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai* (1st Ed.). Media Nusa Kreatif.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/Inovbiz.V5i1.171>
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. K., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal Emba*, 3(3), 1196–1207. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/Emba/article/view/10125>

- Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1, 767–776.  
[Http://Ejournals1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Jkm](http://Ejournals1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Jkm)
- Kriswara, Y., Sanosra, A., & Rozaid, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Kusuma, E. Y. (2020). Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(9), 1689–1699.
- Linda, M. R., Megawati, & Japriska, Y. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (Pls). *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 3.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269323.  
<https://doi.org/10.35797/Jab.6.002.2018.19851>.
- Meidilisa, V., & Lukito, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Ketidak Jelasan Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Dengan Stres Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Strategik Dan Simulasi Bisnis*, 1(2), 53–82.  
<https://doi.org/10.25077/Mssb.1.2.53-82.2020>
- Murniasih, W. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Pt Indo Acidatama Tbk*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67.  
<https://doi.org/10.30862/Cm-Bj.V1i1.5>
- Nuraini, A. S. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen I*.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (Ed.); Cetakan 1). Literasi Media Publishing.
- Soedarsa, H. G., Anwar, C., & Shanti. (2014). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 5(9), 71–92. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jak/article/view/448/428>
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Arika, Volume 5*(2), 84–98.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. P. Utama (Ed.); 9th Ed.). Kencana.
- Ubaidillah, A. Rizal, Mansur, M., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 93–108.
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., & Sari, R. W. (2019). Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 153–166. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511>
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 1010, 189–206. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165>
- Wulandari, M. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Melalui Dukungan Sosial Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kepolisian Sektor Depok Barat) Minda. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(7), 181–194

