

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA

**(Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi
Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Ridha Andaru Jehan Pramesthi¹, Anis Siti Hartati², Istiana Rahatmawati³
UPN “Veteran Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia (ridhaandarujehnp@gmail.com)¹
UPN “Veteran Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia^{2,3}

ABSTRACT: *This research aims to analyze the direct influence of workload on performance and competence of employees as well as the indirect influence of workload on performance and competence of employees are mediated by workstress. The Independent variables used in this study workload and competence, whereas the dependant variable was employee performance and the mediating variable is. The population in this study are employees of Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta-totalling 41 people, while the research method used is the sampling of saturated. The analysis in this study is the path analysis. Hypothesis test results in this study is there is direct a influence of workload on performance of employees, there is a direct influence on performance of competence of employees, there is a direct influence of workload on performance employees with workstress as an mediating variable, and there is the influence of indirect competence on performance of employees with workstress as an mediating variable.*

Keywords: *workload, competence, employee performance, workstress*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh tidak langsung beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah beban kerja dan kompetensi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja, dan variabel mediasinya adalah stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 41 orang, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *path analisis*. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja, dan kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja.

Keywords: *Beban Kerja, Kompetensi, Kinerja, Stres Kerja*

To Cite This Artikel

Pramesthi, Ridha Andaru Jehan. Hartati, Anis Siti. Rahatmawati, Istiana. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Stres Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 17 No. 2 Tahun 2020

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther, 1996). Pada hakikatnya, SDM yang bekerja di sebuah perusahaan maupun instansi diharapkan menjadi penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Demikian halnya dengan aparat pemerintahan yang dituntut memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang profesional, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson,1995). Aparat pemerintahan yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara atau yang biasa disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS merupakan peletak dasar pelaksanaan sistem pemerintahan.

Obyek penelitian yang akan diteliti adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah, serta kewenangan Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah.

Kinerja pegawai secara umum sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan yang harus diatasi agar kinerja para pegawai lebih ditingkatkan lagi. Kinerja pegawai secara umum sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa kekurangan yang harus diatasi agar kinerja para pegawai lebih ditingkatkan lagi. Fenomena kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY terindikasi dari data nilai kinerja pegawai yang tertera pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku yang diatur oleh PP No 46 tahun 2011.

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja PNS

No	Nilai	Keterangan
1.	91 ke atas	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	50 ke bawah	Buruk

Rata-rata nilai kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY tahun 2018 masih belum optimal yaitu sebesar 80,95. Angka tersebut masih cukup jauh untuk mencapai ke dalam kategori nilai kinerja maksimal. Adapun indikator yang belum optimal adalah orientasi pelayanan. Selain daftar kinerja pegawai, kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY juga dapat dilihat dari realisasi target kinerja. Pengukuran target kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Indikator kinerja sebagai ukuran tercapai atau tidaknya tujuan, sasaran, target dan capaian dapat dirinci sebagai berikut:

Tabel 2. Target dan Realisasi Renstra s.d. 2017

No	Indikator Sasaran Strategis	Satuan	Target	Realisasi	%
1	Terwujudnya Administrasi Perkantoran yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	%	4	4	100
2	Meningkatnya Sarana dan Prasarana Aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD	%	4	4	100
3	Terwujudnya penata usaha keuangan dan pencapaian kinerja program yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi SKPD.	%	4	4	100
4	Pertumbuhan Koperasi aktif dan UKM produktif	%	4	3,85	96,25

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (DISKOP UKM DIY) 2017

Tahun 2017 adalah tahapan akhir dari pembangunan jangka menengah. Berdasarkan Tabel 1.3, menunjukkan bahwa terdapat satu indikator sasaran kinerja yang tidak mencapai target yaitu pertumbuhan koperasi aktif dan UKM produktif yang hanya terealisasi 3,85 dari target sebesar 4%. Tercapai atau tidaknya target rencana strategis tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam upaya mencapai sasaran strategis belum optimal. Berdasarkan fenomena tersebut penulis melakukan penelitian terkait dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum mampu mencapai hasil optimal.

Selain fenomena kinerja, ada permasalahan beban kerja pada Dinas Koperasi dan UKM DIY, Beban kerja yang berlebih (*work overload*) pada Dinas Koperasi dan UKM DIY disebabkan oleh jumlah pegawai yang tidak ideal dibandingkan tuntutan pekerjaan, sehingga satu pegawai dapat merangkap beberapa pekerjaan yang bahkan tidak sesuai dengan bidangnya. Jumlah ideal pegawai di Dinas Koperasi dan UKM DIY menurut Peraturan Gubernur Nomor: 122 Tahun 2015 tentang Kualifikasi Jabatan Pelaksana, adalah sebanyak 48 pegawai (termasuk Kepala Dinas), namun kenyataannya hanya ada 41 pegawai.

Kinerja pegawai dapat ditunjang melalui kompetensi. Fenomena kompetensi terindikasi dari kurangnya tingkat keterampilan pegawai terutama pada bidang Teknologi dan Informasi (TI), para pegawai belum bisa memanfaatkan teknologi secara maksimal. Selain keterampilan dalam bidang TI, kompetensi pegawai juga ditunjang oleh pendidikan. Tingkatan pendidikan dari pegawai fungsional sebagian besar berlatar pendidikan SMA atau yang lebih rendah yaitu berjumlah 16 orang dari 24 orang. Jabatan fungsional merupakan jabatan teknis yang berfungsi

dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi sehingga diperlukan wawasan yang luas, keterampilan dan kematangan dalam berpikir yang bisa didapatkan dari pendidikan yang lebih tinggi.

Beban kerja yang berlebih serta tidak diimbangi dengan kompetensi yang mumpuni sangat mungkin bagi para pegawai mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil wawancara serta didukung observasi pra-survei. Stres kerja para pegawai terindikasi dari gejala-gejala stres kerja. Gejala yang umum terjadi pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY sesuai dengan teori yang diungkapkan Robbins (2015), yaitu gejala fisik, gejala psikologis, dan tingkah laku pegawai.

Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM DIY?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM DIY ?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Stres Kerja di Dinas Koperasi dan UKM DIY ?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Stres Kerja di Dinas Koperasi dan UKM DIY ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY, serta mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi stres kerja pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Koperasi dan UKM DIY sebagai bahan informasi dan masukan yang diharapkan dapat menghasilkan sebuah kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan pemecahan permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, kompetensi, dan stres kerja sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerja dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2009). Penilaian kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008 Pasal 7 (ayat) 2, beban kerja adalah besaran pekerjaan

yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Kompetensi

Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Spencer, 1993).

Stres Kerja

Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Sementara, Robbins (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Penelitian Terdahulu dan Model Penelitian

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian Putri Ingrid, dkk (2018), diperoleh temuan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura. Jika beban kerja terlalu sedikit, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika beban kerja terlalu banyak melebihi kemampuan, maka akan muncul kelelahan yang lebih dan akan berdampak pada kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Azizah (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Purworejo. Artinya semakin tinggi beban kerja maka kinerja akan semakin menurun, dan sebaliknya.

H₁: Beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian sebelumnya, yaitu oleh Putri Ingrid, dkk (2018) didapati bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang mendukung pun dapat dilihat dari status pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan mayoritas telah menempuh strata satu (S1) dan strata dua (S2) serta penerimaan karyawan dari lulusan SMK sederajat yang telah menjalani magang dengan baik. Menurut Spencer (1993), hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat dan penting sekali, relevansi nya ada dan kuat serta akurat. Apabila karyawan ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya (*the right man on the right job*).

H₂: Kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Stres Kerja

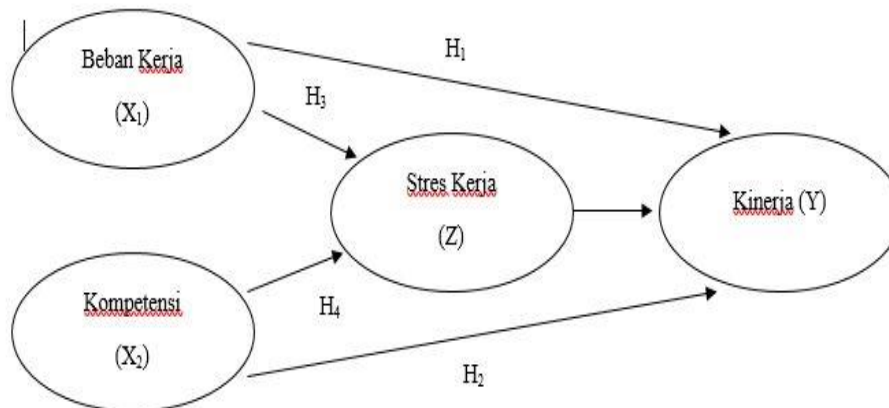
Dalam penelitian sebelumnya, Liely dan Susanto (2014) menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif dari beban kerja ke technostress pada karyawan yang bekerja dalam industri dengan peralatan produksi berteknologi tinggi. Adanya koefisien positif koordinasi lawan mereka satu arah. Ini berarti semakin tinggi beban kerja semakin tinggi kemungkinan mengalami stres yang dapat menurunkan kinerja. Menurut penelitian Putri Ingrid,dkk (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Azizah (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Artinya apabila seorang karyawan mengalami stres kerja maka kinerja akan menurun.

H₃: Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY yang dimediasi oleh stres kerja

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Stres Kerja

Hasil analisis dalam penelitian sebelumnya yaitu oleh Putri Ingrid, dkk (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja. Penelitian dari Liely dan Susanto (2014) juga menyimpulkan bahwa ada proporsi yang signifikan dan berbanding terbalik yaitu semakin tinggi tingkat kompetensi (teknologi), semakin rendah kemungkinan munculnya stress (technostress). Artinya semakin meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan menurunkan stres kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, juga sebaliknya.

H₄: Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY yang dimediasi oleh stres kerja



Gambar 1
Model Kerangka Pikir

METODE RISET

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif yang digunakan adalah *path analysis* (analisis jalur). *Path analysis* adalah perluasan dari analisis regresi berganda yang

bertujuan untuk mengestimasi tingkat signifikan hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel mediasi.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Koperasi dan UKM DIY yang berjumlah 41 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 41 responden maka penulis menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010).

Prosedur Pengambilan Data

Pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya mengenai informasi yang terkait dengan kinerja, beban kerja, kompetensi, dan stres kerja. Kuesioner tersebut kemudian diukur menggunakan skala likert.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel yang antara lainnya adalah: beban kerja dan kompetensi sebagai variabel X_1 dan X_2 atau variabel bebas, stres kerja sebagai variabel Z atau variabel mediasi, dan kinerja sebagai variabel Y atau variabel terikat.

Kinerja (Y)

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil menurut PP no 46 tahun 2011, terdiri dari 2 aspek yaitu Sasaran Kinerja dan Perilaku. Penilaian Sasaran Kerja dengan bobot 60 % terdiri dari: Kuantitas ($Y_{1.1.1}$), Kualitas ($Y_{1.1.2}$), Waktu ($Y_{1.1.3}$), dan Biaya ($Y_{1.1.4}$). Sedangkan penilaian perilaku dengan bobot 40% yang terdiri dari: Orientasi Pelayanan ($Y_{1.2.1}$), Disiplin ($Y_{1.2.2}$), Komitmen ($Y_{1.2.3}$), Integritas ($Y_{1.2.4}$), Kerjasama ($Y_{1.2.5}$), dan Kepemimpinan ($Y_{1.2.6}$).

Beban Kerja (X_1)

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan wewenang di dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu. Indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari teori beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012). Indikator beban kerja meliputi: Target yang harus dicapai ($X_{1.1}$), Kondisi Pekerjaan ($X_{1.2}$) dan Standar Pekerjaan ($X_{1.3}$).

Kompetensi (X_2)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Indikator kompetensi meliputi: Pengetahuan ($X_{2.1}$), Keterampilan ($X_{2.2}$) dan Sikap ($X_{2.3}$).

Stres Kerja (Z)

Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2015). Stres kerja terindikasi dari gejala-gejala stres yang ditimbulkan. Robbins (2015) membagi tiga jenis gejala stres kerja, antara lain yaitu: Gejala fisiologis ($Z_{1.1}$), Gejala psikologis ($Z_{1.2}$), dan Gejala perilaku ($Z_{1.3}$).

Uji Instrumen

Kriteria kuesioner yang baik salah satunya memenuhi validitas dan reliabilitas. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur harus teruji validitas dan reliabilitasnya (Sugiyono, 2010). Teknik pengujian yang digunakan peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel kinerja, beban kerja, kompetensi dan stres kerja diperoleh hasil signifikansi $< 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan pada ke 4 variabel tersebut valid atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian. (*data terlampir*)

Sedangkan pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan koefisien *alpha variable* yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. *Cronbach Alpha* (α) 0,8 – 1,0 : reliabilitas baik
- b. *Cronbach Alpha* (α) 0,6 – 0,7 : reliabilitas dapat diterima
- c. *Cronbach Alpha* (α) $< 0,6$: reliabilitas kurang baik.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian seluruh item-item variabel penelitian tersebut adalah reliabel dan dapat di gunakan sebagai instrumen penelitian. (*data terlampir*)

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Analisis deskriptif dalam penelitian ini berfungsi untuk penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Pada penelitian ini, peneliti meneliti tentang kinerja sebagai variabel Y yang berfungsi sebagai variabel yang dipengaruhi atau disebut variabel dependen, beban kerja sebagai variabel X_1 , dan kompetensi sebagai variabel X_2 yang berfungsi sebagai variabel yang mempengaruhi atau disebut variabel independen, stres kerja sebagai variabel Z yang berfungsi sebagai variabel yang memediasi atau disebut variabel intervening.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif di dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dari olah data dengan bantuan program SPSS. Terdapat dua tahap analisis regresi untuk menganalisis jalur ini, tahap yang pertama adalah regresi berganda pengaruh variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel mediasi (Z) dan tahap yang kedua adalah regresi berganda yaitu pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) dan variabel mediasi (Z) terhadap variabel dependen (Y).

Hasil Pengujian Tahap I

Analisis regresi berganda tahap I menjelaskan pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap stres kerja. Model persamaannya yaitu $Z = c + P_1X_1 + P_2X_2$. Hasil pengujian analisis pengaruh beban kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap stres kerja (Z) disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3.Hasil Pengujian Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	Sig T
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	3,395	0,756	-	4,491	0,000
1 Beban Kerja (X ₁)	0,390	0,138	0,365	2,834	0,007
2 Kompetensi (X ₂)	-0,541	0,153	-0,456	-3,545	0,001
N = 41					
Adj R Square = 0,345					
F hitung = 11,530					
Sig F hitung = 0,000					

Berdasarkan Tabel 3, dapat diperoleh persamaan analisis jalur sebagai berikut: $Z = 3,395 + 0,365 X_1 + (-0,456) X_2$. Besarnya pengaruh beban kerja (X₁) terhadap stres kerja (Z) adalah sebesar 0,365, menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja (Z), artinya semakin tinggi beban kerja maka stres kerja akan semakin meningkat. Dan sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka stress kerja akan semakin menurun. Selanjutnya, besarnya pengaruh kompetensi (X₂) terhadap stres kerja adalah sebesar -0,456, menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X₂) mempunyai pengaruh negatif terhadap stres kerja (Z), artinya semakin tinggi kompetensi maka stres kerja akan semakin menurun. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi maka stres kerja akan semakin meningkat.

Hasil Pengujian Tahap II

Analisis regresi berganda tahap II menjelaskan pengaruh beban kerja, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja. Model persamaannya yaitu $Y = c + P_3X_1 + P_4X_2 + P_5Z$. Hasil pengujian analisis pengaruh beban kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja (Y) dengan Stres Kerja (Z) sebagai variabel mediasi disajikan pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Variabel X₁, X₂ dan Z terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	Sig T
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	4,444	0,458	-	9,698	0,000
1 Beban Kerja (X ₁)	-0,205	0,074	-0,354	-2,758	0,009
2 Kompetensi (X ₂)	0,183	0,086	0,285	2,119	0,041
3 Stres Kerja (Z)	-0,166	0,079	-0,308	-2,093	0,043
N = 41					
Adj R Square = 0,461					
F hitung = 12,413					
Sig F hitung = 0,000					

Berdasarkan Tabel 4, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4,444 + -0,354 X_1 + 0,285 X_2 + (-0,308) Z$. Besarnya pengaruh beban kerja (X₁) terhadap kinerja (Y)

adalah sebesar -0.354, menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja, yang artinya semakin tinggi beban kerja maka kinerja akan semakin menurun. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Selanjutnya, besarnya pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0.285, menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Z), artinya semakin tinggi kompetensi maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi maka kinerja akan semakin menurun. Besarnya pengaruh stres kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar -0.308, menunjukkan bahwa stres kerja (Z) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja (Y). Artinya, semakin tinggi stres kerja maka kinerja akan semakin menurun, sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja akan semakin meningkat.

Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 4, mengenai pengaruh langsung beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Pengaruh langsung beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar -0.354 dengan t (hitung) -2,758 dan nilai signifikansi 0.009 yang berarti kurang dari 0.05 ($p = 0.009 < 0.05$). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan, “Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY,” **didukung**

Hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 4, mengenai pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y). Pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.285 dengan t (hitung) 2,119 dan nilai signifikansi 0.041 yang berarti kurang dari 0.05 ($p = 0.041 < 0.05$). Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY,” **didukung**

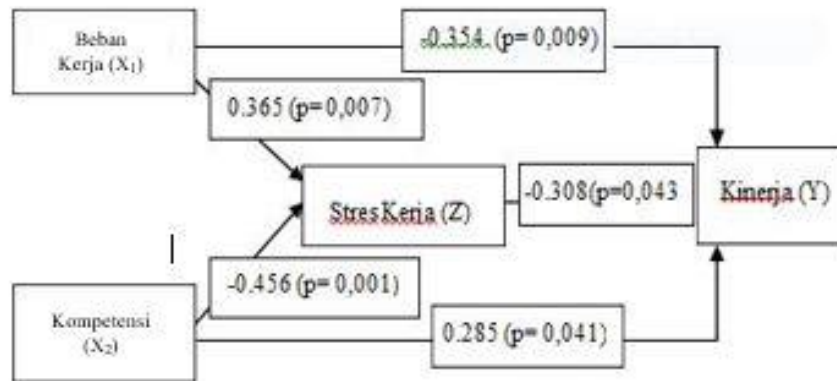
Hipotesis 3

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa beban kerja (X_1) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (Y) sebesar -0.354 dan beban kerja (X_1) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui stres kerja sebesar -0.11242. Sehingga diperoleh pengaruh total sebesar -0.46642. Berdasarkan hasil uji sobel telah diperoleh nilai t hitung dari uji sobel sebesar 2.1413 $>$ 2.0262 (ttabel). Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja (Z) dapat memediasi pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan, “Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY yang dimediasi oleh stres kerja,” **didukung**

Hipotesis 4

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa kompetensi (X_2) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja (Y) sebesar 0.285 dan kompetensi (X_2) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui stres kerja sebesar 0.1404. Sehingga diperoleh pengaruh total sebesar 0.42545. Berdasarkan hasil uji sobel telah diperoleh nilai t hitung dari uji sobel sebesar -2.320 $<$ -2.0262 (ttabel). Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja (Z) dapat memediasi pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY yang dimediasi oleh stres kerja,” **didukung**

Langkah berikutnya adalah melakukan interpretasi hasil analisis. Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Dari hasil analisis jalur (*path analysis*) diatas maka dapat digambarkan model jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY, dengan adanya pengaruh langsung ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka kinerja akan semakin menurun, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Apabila Dinas Koperasi dan UKM DIY memperhatikan target dan waktu sesuai standar pekerjaan pegawai, menyediakan waktu istirahat yang cukup, memberikan pelimpahan tugas dan wewenang secara tepat serta didukung kondisi pekerjaan yang optimal, maka para pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY tidak akan merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaannya. Selain itu, pemberian beban kerja kepada pegawai yang didasari oleh kemampuan individu membuat beban kerja yang diberikan dapat efektif dilaksanakan oleh pegawai dan dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY, dengan adanya pengaruh langsung ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya semakin rendah kompetensi maka kinerja akan semakin menurun. Kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang unggul membuat para pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY semakin berkeinginan untuk menggali potensi sumber daya yang dimiliki organisasi dan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya yang telah ditetapkan. Selain itu, pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY juga akan terbiasa bersikap dan berperilaku sesuai dengan unsur-unsur perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Pengaruh Beban Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y) yang Dimediasi oleh Stres Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga berarti bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Hasil *path analysis* sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Sementara stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka stres kerja akan semakin meningkat dan kinerja akan semakin menurun, begitupun sebaliknya. Beban kerja yang berlebihan dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Ketika pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY mengalami kelelahan fisik, ketidakstabilan emosi, dan perubahan perilaku maka akan semakin sulit bagi pegawai untuk mencapai target sesuai waktu dan standar pekerjaan serta kondisi pekerjaan yang optimal, sehingga output yang dihasilkan pun tidak sesuai dengan kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya yang telah ditetapkan.

Pengaruh Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja (Y) yang Dimediasi oleh Stres Kerja (Z)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga berarti bahwa kompetensi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Hasil *path analysis* sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap stres kerja dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan bahwa semakin rendah kompetensi maka stres kerja akan semakin meningkat dan kinerja akan semakin menurun, begitupun sebaliknya. Ketidakmampuan seorang pegawai dalam mengelola stres dapat menimbulkan kondisi penurunan kinerja. Ketika pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY tidak dapat mengelola stres kerja, maka pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki pegawai tidak dapat mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan secara maksimal dan menyebabkan kinerja akan menurun.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis jalur maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. Selanjutnya, beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui stres kerja. Sehingga keempat hipotesis pada penelitian ini didukung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY, diperoleh hasil pengaruh tidak langsung beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja yang lebih besar dibandingkan pengaruh langsung beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja. Maka sebaiknya, Dinas Koperasi dan UKM perlu melakukan upaya dalam mengelola stres kerja yang dialami pegawai, seperti: mengecek secara berkala kondisi para pegawai dan memberi tanggapan atas keluhan dalam menghadapi pekerjaan, memastikan apakah target, volume, waktu, kondisi dan sasaran yang ditetapkan sudah cukup realistis atau tidak. Selain itu,

Ridha Andaru Jehan Pramesthi, Anis Siti Hartati, Istiana Rahatmawati, Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

untuk meminimalisir gejala stres yang muncul sebaiknya, Dinas Koperasi dan UKM DIY mengadakan kegiatan olahraga bersama secara rutin dan menyediakan konseling bagi pegawai yang membutuhkan, atau dengan mengadakan kegiatan yang bersifat hiburan (*refreshing*).

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, Hilda Noer. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank BRI Purworejo. *eprint UPN "Veteran" Yogyakarta*.
- Edi Saputra Pakpahan, S. S. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik Vol. 2*, 116-121.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Cetakan IX*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. (1995). *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Liely Suharti, Agus Susanto. 2013. "The Impact Of Workload And Technology Competence On Technostress And Performance Of Employees ."
- Pasal 56 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 Tahun 2011.
- Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000
- Permendagri No. 12/2008
- Putra, Achmad Sukriansyah. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor (Jurnal Studi Manajemen Indonesia)*, 22-23.
- Putri Ingrid Maria Risamasu, Idayanti Nursyamsi, Wahda Rasjid. 2014. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Stress Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship* 106-119.
- Ranupendoyo dan Saud . (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan.
- Robbins, Stephen P , Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi ke-16*. Jakarta: Salemba Empat.

Ridha Andaru Jehan Pramesthi, Anis Siti Hartati, Istiana Rahatmawati, *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja*

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid*. Jakarta: Prehallindo.

Spencer, Lyle & Signe M. Spencer L. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. . Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Prenamedia Group.

Werther, W. B. (1996). *Human Resources And Personal*. New York: McGraw-Hill.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.