

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada Pegawai Berstatus Pemeriksa di Badan Pemeriksa  
Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur)**

**SKRIPSI**



Oleh:  
**TIARA KUMASTUTI**  
NIM: 200501110180

**POGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada Pegawai Berstatus Pemeriksa di Badan Pemeriksa  
Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur)**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:  
**TIARA KUMASTUTI**  
NIM: 200501110180

**POGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2024**

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Berstatus Pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur)

## **SKRIPSI**

Oleh

**Tiara Kumastuti**

NIM : 200501110180

Telah Disetujui Pada Tanggal 22 Maret 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Prof. Dr. Siswanto, M.Si**  
**NIP. 197509062006041001**

## LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Berstatus Pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur)

### SKRIPSI

Oleh

**TIARA KUMASTUTI**

NIM : 200501110180

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 28 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM**

NIP. 19750426201608012042

2 Anggota Penguji

**Ahmad Mu'is, M.Ag**

NIP. 197111102023211008

3 Sekretaris Penguji

**Prof. Dr. Siswanto, M.Si**

NIP. 197509062006041001

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Kumastuti  
NIM : 200501110180  
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/ Manajemen

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjudul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PEGAWAI BERSTATUS PEMERIKSA DI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN (BPK) RI PERWAKILAN PROVINSI JAWA TIMUR)**

merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan bentuk “**duplikasi**” dari karya orang lain. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 3 Maret 2024

Hormat saya,



Tiara Kumastuti  
200501110180

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Puji syukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat, hidayat, serta ridhonya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat dan salam semoga tetap tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam.*

*Untuk orang-orang terkasih dan tersayang,*

*Terkhusus untuk Ayahku, Bapak Mujiono dan Ibuku, Ibu Kumaiyah yang telah memberikan dukungan dan doa yang tiada hentinya kepada saya. Tak lupa, teruntuk Kakakku, Danan Arif Pambudi yang juga menjadi sumber penyemangat bagi saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.*

*Teruntuk Ratnanda Kresna Dwiguna yang senantiasa hadir sebagai teman, sahabat, dan juga kekasih yang selalu memberikan dukungan apapun semenjak masa sekolah menengah atas hingga saya mampu menyelesaikan masa perkuliahan ini.*

*Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala memberikan kesehatan, perlindungan, rezeki, serta umur yang panjang bagi mereka semua. Orang yang berjasa dalam hidup saya.*

*Aamiin ya Robbal Alamiin.*

## **MOTTO**

*“In between goals is a thing called life. That has to be lived and enjoyed.”*

**Sid Caesar**

“Di antara tujuan ada sesuatu yang disebut kehidupan. Itu harus dijalani  
dan dinikmati.” **Sid Caesar**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim. Segala puji bagi Allah SWT, yang atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Berstatus Pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur)” secara tepat waktu. Sholawat dan salam tercurah pada Nabi besar Muhammad ﷺ yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menjadi zaman terang benderang yaitu Din al-islam.

Dalam kesempatan ini penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir atau skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2022-2027.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, LC., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. Siswanto, M. Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memberiksan arahan, serta bantuan selama masa perkuliahan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dalam setiap kegiatan pembelajaran.
6. Kedua orang tua penulis, Bapak Mujiono dan Ibu Kumaiyah, serta saudara saya Danan Arif Pambudi yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moral maupun spiritual.
7. Ibu Rikha Handayani S.Sos., M.Si. selaku Analis Humas dan Ibu Affani Ossi Risqillah, A.Md. selaku Pengelola Kepegawaian yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penulis melakukan penelitian di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
8. Ibu Sri Anjar Novitasari S.E, M.M. selaku pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang senantiasa membimbing dalam proses panjang penelitian yang dilakukan oleh penulis.
9. Seluruh pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang telah memberikan waktu dan tenaganya sebagai responden dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
10. Teman, sahabat, dan juga kekasih penulis, Ratnanda Kresna Dwiguna yang senantiasa hadir menemani lika-liku perjuangan penulis semenjak masa sekolah menengah atas hingga masa perkuliahan ini berakhir.
11. Teman-teman program studi manajemen angkatan 2020 yang telah memberikam dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir atau skripsi ini.

12. Serta beberapa pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas doa dan dukungannya sehingga tugas akhir atau skripsi ini dapat terselesaikan secara tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir atau skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan senantiasa diterima guna mengembangkan kemampuan serta meningkatkan kualitas dalam penyusunan penelitian berikutnya. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan juga para pembaca, khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

—Malang, 3 Maret 2024



Tiara Kumastuti

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	14
2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu .....	14
2.2 Kajian Teoritis .....	29
2.3 Hubungan Antara Variabel.....	60
2.4 Kerangka Konseptual .....	67
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	69
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	69
3.2 Lokasi Penelitian .....	69
3.3 Populasi dan Sampel .....	70
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	71
3.5 Data dan Jenis Data .....	72
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	73
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	74

3.8	Skala Pengukuran .....	78
3.9	Uji Instrumen.....	78
3.10	Analisis Data .....	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		86
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	86
4.1.1	Profil Perusahaan .....	86
4.1.2	Visi dan Misi.....	87
4.1.3	Struktur Organisasi .....	88
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	88
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	91
4.4	Uji Partial Least Square (PLS) .....	94
4.4.1	Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	94
4.4.2	Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	102
4.5	Pengujian Hipotesis .....	103
4.5.1	Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung) .....	104
4.5.2	Analisis <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung).....	107
4.6	Pembahasan .....	108
BAB V PENUTUP.....		121
5.1	Kesimpulan.....	121
5.2	Saran .....	124
DAFTAR PUSTAKA .....		125
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		132

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekap Indikator Kinerja Utama (IKU) pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur Tahun 2018-2022 yang Tidak Tercapai .....	5
Tabel 1. 2 Jumlah Ketersediaan dan Kebutuhan Pegawai Berstatus Pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur Tahun 2018-2022.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3. 1 Teknik Pengambilan Sampel .....	72
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	75
Tabel 3. 3 Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS.....	82
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan.....	89
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	89
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	89
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja .....	90
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	90
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1).....	91
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Kerja (X2) .....	92
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z) .....	92
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	93
Tabel 4. 10 Nilai <i>Outer Loadings</i> .....	95
Tabel 4. 11 Nilai <i>Outer Loadings</i> .....	98
Tabel 4. 12 <i>Cross Loadings</i> .....	99
Tabel 4. 13 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	101
Tabel 4. 14 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i> .....	102
Tabel 4. 15 <i>R-Square</i> .....	103
Tabel 4. 16 <i>Path Coefficients</i> .....	104
Tabel 4. 17 <i>Specific Indirect Effect</i> (Efek Mediasi) .....	107

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	67
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.....	88
Gambar 4. 2 Output Outer Model .....	95
Gambar 4. 3 Hasil Uji Outer Model Pasca Estimasi Ulang .....	97
Gambar 4. 4 Pengujian Hipotesis.....	104

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	132
Lampiran 2 Hasil Uji Menggunakan SmartPLS 4.0 .....	139
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian.....	142
Lampiran 4 Bukti Permohonan Izin Penelitian.....	143
Lampiran 5 Biodata Peneliti.....	144
Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme.....	145
Lampiran 7 Jurnal Bimbingan.....	146

## ABSTRAK

Kumastuti, Tiara. 2024. SKRIPSI. Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Berstatus Pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur).

Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.si

Kata Kunci : Beban Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

---

---

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam rangka mewujudkan tujuan dan cita-cita suatu instansi maupun perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh seberapa baik pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut tentunya tidak terlepas dari peran kinerja para pegawainya. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja atau *burnout*.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)* dengan memanfaatkan *software* statistik Smart-PLS 4.0. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 164 pegawai berstatus pemeriksa dan jumlah sampel minimal yang diperlukan sebanyak 116 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; (4) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; (5) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (6) Stres kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial; dan (7) Stres kerja mampu memediasi hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

## ABSTRACT

Kumastuti, Tiara. 2024. THESIS. The Effect of Workload and Work Conflict on Employee Performance with Work Stress as a Mediating Variable (Study on Employees with Examiner Status at the Indonesian Financial Audit Agency (BPK) Representative of East Java Province).

Advisor : Prof. Dr. Siswanto, M.si

Keywords : Workload, Work Conflict, Job Stress, Employee Performance

---

---

Human resources play a very important and strategic role in realizing the goals and ideals of an agency or company. The success of a company is largely determined by how well it manages human resources to achieve the stated goals. This of course cannot be separated from the role of the employees' performance. Several things that can affect employee performance include workload, work conflict, and work stress or burnout.

The type of research used in this research is quantitative. Meanwhile, the research approach used is explanatory research. The analytical method used in this research is Partial Least Square (PLS) using Smart-PLS 4.0 statistical software. The population used in this research was 164 employees with examiner status and the minimum sample size required was 116 respondents.

The research results show that: (1) Workload has a positive and significant effect on employee performance; (2) Work conflict has a positive and significant effect on employee performance; (3) Workload has a positive and significant effect on work stress; (4) Work conflict has a positive and significant effect on work stress; (5) Job stress has a positive and significant effect on employee performance; (6) Job stress is able to partially mediate the relationship between workload and employee performance; and (7) Job stress is able to partially mediate the relationship between work conflict and employee performance.

## مستخلص البحث

كوماستوتي، تيارا. 2024. البحث الجامعي. تأثير العبء العمل وصراع العمل على أداء الموظفين مع ضغوط العمل كمتغير وسيط (دراسة للموظفين ذوي وضع المدقق في وكالة التدقيق المالي الإندونيسية (BPK) التي تمثل مقاطعة جاوة الشرقية).

المشرف: الأستاذ الدكتور سيسوانتو، الماجستير

الكلمات المفتاحية: العبء الوظيفي، الصراعات الوظيفية، الضغط الوظيفي، أداء العاملين

الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً واستراتيجياً في تحقيق أهداف وطموحات أي مؤسسة أو شركة. نجاح أي شركة يعتمد بشكل كبير على كيفية إدارة الموارد البشرية لتحقيق الأهداف المحددة. وهذا بالطبع لا ينفصل عن أداء الموظفين. بعض العوامل التي قد تؤثر على أداء الموظفين تشمل العبء الوظيفي، النزاعات الوظيفية، والإجهاد الوظيفي أو الإحترق الوظيفي.

الدراسة المستخدمة في هذا البحث كمية، والنهج المستخدم هو البحث الاستقرائي. تم استخدام طريقة التحليل الجزئي الأدنى المربعات (PLS) باستخدام برنامج الإحصاء Smart-PLS 4.0. عدد السكان المستخدم في هذا البحث كان 164 موظفًا يتمتعون بوضع الممتحنين والعينة الدنيا المطلوبة كانت 116 مستجيباً. أظهرت نتائج البحث أن: (1) العبء الوظيفي له تأثير إيجابي ومعنوي على أداء الموظف؛ (2) النزاعات الوظيفية لها تأثير إيجابي ومعنوي على أداء الموظف؛ (3) العبء الوظيفي له تأثير إيجابي ومعنوي على الإجهاد الوظيفي؛ (4) النزاعات الوظيفية لها تأثير إيجابي ومعنوي على الإجهاد الوظيفي؛ (5) إن ضغوط العمل لها تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف؛ (6) ضغوط العمل قادرة على التوسط جزئياً في العلاقة بين عبء العمل وأداء الموظف؛ و(7) ضغوط العمل قادرة على التوسط جزئياً في العلاقة بين صراع العمل وأداء الموظف.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam rangka mewujudkan tujuan dan cita-cita suatu instansi maupun perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan secara serius untuk memastikan bahwa potensi dan kemampuan individu yang ada didalamnya dapat dimanfaatkan secara optimal. Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian seleksi, pelatihan, penempatan, penggantian, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah dan organisasi terkait (Sihotang, 2007). Peranan manajemen sumber daya manusia telah diakui sangat krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, namun pengelolaan dan pengendalian unsur manusia ini sangat sulit dan kompleks (Hasibuan, 2001). Pemanfaatan potensi sumber daya manusia secara tepat tentunya dapat menjadi alat untuk mencapai keberhasilan atau tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh seberapa baik mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai tujuannya. Pertumbuhan suatu perusahaan juga sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Peran utama sumber daya manusia dalam suatu organisasi dikategorikan sebagai salah satu aset terpenting suatu

perusahaan bersama dengan sumber daya perusahaan lainnya untuk menghasilkan keuntungan bagi kelangsungan masa depan organisasi (Mariani, 2016). Pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien sangat penting mengingat pentingnya peran dan fungsi sumber daya manusia dalam penciptaan nilai tambah bagi kelangsungan masa depan organisasi (Mamik, 2016).

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tentunya tidak terlepas dari peran kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai mengacu pada pencapaian hasil kerja baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007). Pegawai dengan kinerja yang baik merupakan harapan bagi semua instansi pemerintahan, sebab dengan kinerja yang baik diharapkan akan dapat mewujudkan kontribusi yang positif dan berdampak bagi kinerja instansi secara keseluruhan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja, konflik kerja, stres kerja atau *burnout*, serta variabel-variabel lainnya (Robbins & Judge, 2017).

Beban kerja merujuk pada kondisi pekerjaan yang melibatkan serangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stres (Munandar dalam Harini et al., 2018). Hal ini dapat terjadi ketika tuntutan tingkat keterampilan yang diperlukan terlalu tinggi, waktu kerja yang terlalu lama, volume kerja terlalu besar dan lain-lain. Hal serupa dikemukakan oleh Jannah (2016), beban kerja yang terlalu berat dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai karena

menimbulkan kelelahan atau *burn out* baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional lainnya. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan. Para pekerja tentu tidak sama dalam merasakan beban kerja, karena kemampuan, pengalaman dan pemahaman yang berbeda (Mahawati et al., 2021).

Adapun konflik adalah suatu pertentangan dan ketidaksesuaian kepentingan, tujuan, dan kebutuhan dalam situasi formal, sosial, dan psikologis, sehingga menjadi antagonis, ambivalen, dan emosional (Soetopo, 2016). Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2008), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Jenis dan intensitas konflik sungguh berpengaruh terhadap perilaku kelompok (Robbins, 2002). Hal tersebut didukung oleh pendapat Rohmaniah et al., (2023) perselisihan di tempat kerja dan terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan stres yang berkelanjutan, dimana hal tersebut merupakan situasi atau kondisi yang tidak menyenangkan yang dialami oleh individu baik secara fisik maupun emosional. Stres di tempat kerja adalah fenomena yang dapat mempengaruhi orang-orang di semua tingkatan manajemen, mulai dari manajemen puncak hingga manajemen tingkat bawah. Hal ini dapat memiliki dampak yang merugikan kinerja pegawai, dan menimbulkan efek serius pada kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2008), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menjalani pekerjaan. Stres kerja disebabkan karena beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, pemeriksaan kerja yang buruk, lingkungan kerja yang kurang sehat, otoritas kerja yang tidak layak terkait dengan tanggung jawab, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara pegawai dan pimpinan yang menyebabkan ketegangan pada saat bekerja. Kemudian hal-hal tersebut menjadi beban yang tidak bisa dipikul sendiri oleh pegawai yang mengalaminya dan dapat mengakibatkan stres. Menurut Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa stres kerja pada pegawai dapat berdampak pada aspek psikologis, fisiologis, dan perilaku mereka selama menjalankan tugas pekerjaan.

Penelitian ini berfokus pada Badan Pemeriksa Keuangan yang selanjutnya disebut BPK yang berlokasi di wilayah Provinsi Jawa Timur. BPK merupakan lembaga negara yang bertugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. BPK adalah satu-satunya pemeriksa keuangan eksternal di Indonesia yang mempunyai wewenang yang besar dalam memberikan opini dan pemeriksaan terhadap laporan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara. Peran BPK adalah mengawasi pengelolaan dan tanggung jawab dana pemerintah oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, lembaga pemerintah lainnya, Bank Indonesia, dan lembaga pemerintah, badan layanan umum, instansi daerah dan badan lainnya yang mengelola keuangan negara.

**Tabel 1. 1 Rekap Indikator Kinerja Utama (IKU) pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur Tahun 2018-2022 yang Tidak Tercapai**

<b>No</b>	<b>Indikator Kinerja Utama</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>2018</b>				
1	Indeks Pemahaman Pegawai terhadap Visi Misi dan Nilai Dasar BPK	5	3,94	Tidak Tercapai
2	Indeks Implementasi Nilai Dasar BPK	5	4,57	Tidak Tercapai
3	Tingkat Kepatuhan Pegawai terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin	100,00%	99,55%	Tidak Tercapai
4	Hasil Evaluasi Itama atas Akuntabilitas Kinerja Perwakilan	A	BB	Tidak Tercapai
5	Tingkat Kinerja Implementasi Anggaran di Lingkungan Perwakilan	85,00%	73,78%	Tidak Tercapai
<b>2019</b>				
1	Indeks Pemahaman Pegawai terhadap Visi Misi dan Nilai Dasar BPK	5	4,52	Tidak Tercapai
2	Indeks Implementasi Nilai Dasar BPK	5	4,57	Tidak Tercapai
3	Tingkat Kepatuhan Pegawai terhadap Kode Etik dan Peraturan Disiplin	100,00%	99,58%	Tidak Tercapai
4	Persentase Pemeriksa yang Memenuhi Standar Jam Pelatihan Pemeriksa	100,00%	99,40%	Tidak Tercapai
5	Persentase Pegawai yang Memenuhi Jam Pelatihan Teknis/Manajerial (Non-Pemeriksa)	100,00%	95,95%	Tidak Tercapai
<b>2020</b>				
1	Pemenuhan Pengendalian dan Pemerolehan Keyakinan Mutu Pemeriksaan	100,00%	84,38%	Tidak Tercapai
2	Indeks Implementasi Nilai Dasar BPK	5,00	4,61	Tidak Tercapai
3	Tingkat Kepuasan Para Pemangku Kepentingan atas Kualitas Komunikasi	3,80	3,62	Tidak Tercapai
<b>2021</b>				

1	Pemenuhan Pemerolehan Pemeriksaan	Pengendalian Keyakinan	dan Mutu	100,00%	89,25%	Tidak Tercapai
2	Indeks BPK	Implementasi	Nilai Dasar	5,00	4,39	Tidak Tercapai
<b>2022</b>						
1	Pemenuhan Pemerolehan Pemeriksaan	Pengendalian Keyakinan	dan Mutu	100,00%	82,75%	Tidak Tercapai
2	Indeks BPK	Implementasi	Nilai Dasar	5,00	4,70	Tidak Tercapai
3	Hasil Evaluasi AKIP			88,00	87,79	Tidak Tercapai
4	Tingkat Pemanfaatan Teknologi dan Informasi			97,00%	96,55%	Tidak Tercapai

Sumber data: Laporan kinerja BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur Tahun 2018-2022, diolah

Pada tabel 1.1 di atas, dapat dilihat rekap Indikator Kinerja Utama (IKU) pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang tidak tercapai dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Pada tahun 2018 dan 2019 terdapat 5 indikator kinerja yang masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Kemudian pada tahun 2020, kinerja BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur semakin membaik dengan hanya menyisakan 3 indikator kinerja yang masih belum tercapai. Sedangkan pada tahun 2022, terdapat 4 indikator kinerja yang tidak memenuhi target yang telah ditetapkan dan 2x lipat lebih banyak dibandingkan indikator kinerja yang tidak tercapai pada tahun 2021 yang hanya berjumlah 2 indikator kinerja saja.

Dari data tersebut, dapat diketahui juga bahwa terdapat indikator kinerja yang dalam 5 tahun terakhir masih belum memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu indikator “Indeks Implementasi Nilai Dasar BPK”. Nilai dasar BPK terdiri dari 3 aspek utama, yaitu independensi, integritas, dan profesionalisme. Sikap-sikap tersebut

menjadi nilai-nilai dasar BPK yang sangat penting untuk diwujudkan karena dapat menjaga efektivitas BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur sebagai lembaga pemerintahan. Apabila nilai-nilai dasar BPK dapat dijalankan dengan baik, maka kepercayaan publik maupun pemangku kepentingan akan lembaga pemerintahan juga akan meningkat, Implementasi nilai dasar BPK juga sangat penting untuk diwujudkan karena dapat mencerminkan komitmen BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur untuk memberikan kontribusi yang positif bagi kepentingan masyarakat serta pembangunan negara yang lebih baik melalui pengawasan dan pemeriksaan keuangan yang berkualitas, berkompeten, dan transparan. Oleh karena itu, nilai dasar BPK menjadi suatu hal yang penting untuk diwujudkan namun masih belum dapat memenuhi kriteria penilaian atau target yang telah ditetapkan.

**Tabel 1. 2 Jumlah Ketersediaan dan Kebutuhan Pegawai Berstatus Pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur Tahun 2018-2022**

Tahun	Ketersediaan			Kebutuhan			Kekurangan		
	Pengendali Teknis	Ketua Tim	Anggota Tim	Pengendali Teknis	Ketua Tim	Anggota Tim	Pengendali Teknis	Ketua Tim	Anggota Tim
2018	4	31	116	9	39	128	5	8	12
2019	6	37	123	9	39	128	3	2	5
2020	165			-			-		
2021	4	39	120	13	39	197	9	0	77
2022	164			-			-		

Sumber data: Laporan kinerja BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur Tahun 2018-2022, diolah

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pegawai berstatus pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur pada tahun 2022 berjumlah 164 pegawai. Mengutip dari laporan kinerja BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur pada tahun 2022, “BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur menghadapi kendala kekurangan pegawai

khususnya pegawai pemeriksa”. Hal serupa juga diungkapkan pada laporan kinerja BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur pada tahun 2021. “Idealnya jika berdasar jumlah APBD entitas pemeriksaan, maka untuk melaksanakan pemeriksaan LKPD masih terdapat kekurangan jumlah pemeriksa, yaitu di tingkat Pengendali Teknis sebanyak 9 pemeriksa, dan di tingkat Anggota Tim sebanyak 77 pemeriksa.”

Dengan kondisi keterbatasan jumlah pegawai tersebut menyebabkan beban kerja pegawai khususnya pada bagian pemeriksaan semakin banyak khususnya jika pemeriksaan dilaksanakan serentak pada 39 entitas yang terdiri dari 30 Pemerintah Kabupaten, 8 Pemerintah Kota, dan 1 Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang pada akhirnya perlu menggunakan bantuan tenaga dari unit kerja penunjang ataupun pihak luar untuk melakukan pemeriksaan untuk dan atas nama BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur. Besaran jumlah entitas yang diperiksa tersebut juga menjadikan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur sebagai BPK perwakilan dengan jumlah entitas pemeriksaan terbanyak di Indonesia. Maka tak heran apabila beban kerja yang ditanggung oleh pegawai di lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur akan semakin bertambah apabila mengalami kendala kekurangan pegawai. Beban kerja yang semakin bertambah dialami oleh pegawai di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur ini dapat menimbulkan tekanan yang lebih tinggi dan risiko mengalami kelelahan atau *burnout*. Pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang banyak akan cenderung mengalami penurunan produktivitas, meningkatnya stres kerja, serta penurunan kualitas pekerjaan.

Selain beban kerja, konflik kerja juga dapat menyebabkan munculnya stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di BPK Perwakilan Provinsi Jawa

Timur. Konflik dapat timbul akibat perbedaan diantara pegawai seperti perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya. Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, konflik kerja nyata terjadi dan disebabkan oleh perbedaan pendapat, kurangnya komunikasi, dan juga kesalahpahaman antar pegawai. Selain itu, adanya salah satu pihak yang kurang berinisiatif terhadap tugas dan tanggung jawabnya juga seringkali menimbulkan konflik. Apabila konflik tidak dapat diselesaikan secara cepat, maka dapat mengganggu jalannya proses pemeriksaan yang dilakukan maupun tugas lain yang membutuhkan kerjasama tim. Hal tersebut dapat menimbulkan stres bagi salah satu pihak yang berselisih ataupun keduanya dan dapat berdampak terhadap kinerja pegawai yang menurun. Konflik kerja dapat menyebabkan kelelahan emosional dan penindasan yang dapat memunculkan stres yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti menemukan fenomena terkait masalah yang terjadi pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur diantaranya terkait beban kerja pegawai khususnya pemeriksa yang meningkat akibat kekurangan pegawai pada posisi yang sama sehingga beban kerja tersebut akan dialihkan pada pegawai yang tersedia dan tenaga dari unit kerja penunjang lainnya. Hal tersebut menyebabkan beban kerja pegawai bertambah yang dapat berakibat pada resiko kelelahan atau *burnout*. Tekanan yang bersumber dari banyaknya beban kerja tersebut dapat menyebabkan stres pada pegawai yang dapat berakibat pada penurunan kinerja pegawai. Selain itu, konflik kerja yang terjadi juga dapat menyebabkan stres

pada pegawai dan dapat mempengaruhi kinerjanya. Apabila kinerja pegawai menurun, khususnya pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, akan membawa dampak yang besar bagi keberhasilan instansi dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian - penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya dilakukan oleh Hermawan, (2022); Kurniawan & Rizki, (2022); Santoso & Tristiana, (2022); Simatupang et al., (2023); Sukin, (2022); dan Yani et al., (2022); menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian oleh Jannah (2016); Sitompul (2021); dan Yustikasari & Santoso (2024) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Sandora & Adiputra (2021); Syuhada & Amelia (2021); Sukin (2022); Yani et al., (2022); dan Simatupang, (2023) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Zafarina (2021) dan Rohmaniah et al., (2023) menyatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai juga pernah dilakukan oleh Batubara & Abadi, (2022); Mardiani & Dudija, (2021); dan Meliana et al., (2022) yang mengemukakan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian Sari et al., (2022) dan Misa et al., (2020) mengemukakan

bahwa stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai stres kerja memediasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Rohmaniah et al., (2023) mengemukakan bahwa stres kerja berperan dalam memediasi pengaruh tidak kuat konflik kerja terhadap kinerja

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya serta terdapat ketidakkonsistensian hasil penelitian terdahulu dengan dibuktikan oleh temuan-temuan yang hasilnya belum seragam mengenai adanya perbedaan pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, judul yang diambil dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Berstatus Pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur?

4. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur?
5. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur?
6. Apakah stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur?
7. Apakah stres kerja memediasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
5. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

6. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dalam memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.
7. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dalam memediasi konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi atau manfaat yang positif baik dalam segi teoritis maupun praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu manajemen khususnya kajian mengenai beban kerja, konflik kerja, stres kerja, serta kinerja pegawai.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Diharapkan bagi para peneliti dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian mengenai topik tersebut yang diharapkan dapat berkontribusi pada sampel penelitian yang lebih lengkap. .
- b. Bagi instansi, temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai acuan untuk mengevaluasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah hasil eksplorasi penelitian-penelitian terdahulu yang menggambarkan hubungan sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Adapun penelitian-penelitian terdahulu akan dijadikan sebagai bahan referensi dan juga sebagai pembanding antara penelitian yang lain.

##### 1. Jannah (2016)

Jannah (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 98 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Harini et al., (2018)

Harini et al., (2018) melakukan penelitian dengan judul “*Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping*”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji

asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Nevi & Peranginangin (2019)

Nevi (2019) melaksanakan penelitian yang berjudul "*Effect of Religiosity, Job Stress, and Job Attitude on Performance*". Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah *religiosity, job stress, job attitude* dan *performance*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Path Analysis* dengan populasi dan sampel sebanyak 115 responden. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Setyowati (2019)

Setyowati (2019) melaksanakan penelitian yang berjudul "*The Effect of Workload and Job Characteristics on Employee Performance Through Work-school Conflict as Mediation Variable*". Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah *workload, job characteristics, employee performance*, dan *work-school conflict*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah SEM-PLS 3.0 untuk mengevaluasi model luar dan mengevaluasi model dalam, dengan populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 300 responden. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan dimensi beban stres psikologis sebagai dimensi yang paling berperan tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Lestari et al., (2020)

Lestari et al., (2020) melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah stres kerja, konflik kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Populasi berjumlah 135 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 responden Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Misa et al., (2020)

Misa et al., (2020) melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Medis dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah beban kerja, kinerja pegawai, dan stres kerja. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dari hubungan antara beban kerja dan kinerja.

7. Meliana et al., (2020)

Meliana et al., (2020) melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

pada Karyawan Auto 2000 Madiun”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah beban kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil penelitian ditemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja pegawai dan beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai mediatornya.

8. Irfanudin (2021)

Irfanudin (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari konflik kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Mardiani & Dudija (2021)

Mardiani & Dudija (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda)”. Variabel yang digunakan dalam penelitian

ini adalah beban kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 111 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa stres mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

10. Zafarina (2021)

Zafarina (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari konflik kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut artinya bahwa walaupun konflik kerja tidak bisa dihindari tetapi dapat diminimalisir dan tidak berpengaruh kinerja karyawan di perusahaan.

11. Batubara & Abadi (2022)

Batubara & Abadi (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari beban kerja, dukungan rekan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Populasi berjumlah 240 karyawan dan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini sebanyak 150 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEMPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerja yang diberikan beban kerja berlebihan akan menurunkan kinerjanya karena dengan beban kerja berlebihan menimbulkan stres yang memicu kurang optimalnya hasil pekerjaan setiap karyawan.

12. Hermawan (2022)

Hermawan (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, dan kinerja. Populasi berjumlah 237 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

13. Kurniawan & Rizki (2022)

Kurniawan & Rizki (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari stres kerja, beban kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan. Populasi berjumlah 125 karyawan, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 44 responden.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja terbukti memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

14. Prasetyaningtyas et al., (2022)

Prasetyaningtyas (2022) melaksanakan penelitian yang berjudul “*Impact of Workload and Responsibility Load on Work Stress and Job Performance on Construction Projects During the Pandemic*” Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah *workload*, *responsibility load*, *work stress*, dan *job performance*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 109 responden. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang terlihat dari nilai signifikansi uji-t. Namun, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

15. Sukin (2022)

Sukin (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Panji Putra Perkasa Semarang”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari beban kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan

konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

16. Santoso & Tristiana (2022)

Santoso & Tristiana (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

17. Yani et al., (2022)

Yani et al., (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIa Denpasar Kerobokan”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari budaya kerja, beban kerja, konflik kerja, dan kinerja pegawai. Populasi berjumlah 139 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, beban kerja, dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

18. Rohmaniah et al., (2023)

Rohmaniah et al., (2023) melakukan penelitian dengan judul “Peran Mediasi Stres Kerja atas Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan)”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari stres kerja, beban kerja, konflik kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berperan memediasi lemahnya pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial konflik kerja berperan lemah dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

19. Simatupang et al., (2023)

Simatupang et al., (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mujur Timber Sibolga”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut terdiri dari konflik kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. . Populasi berjumlah 525 karyawan, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun` dalam waktu yang bersamaan.

20. Weni et al., (2023)

Weni et al., (2023) melaksanakan penelitian yang berjudul “*The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)*”. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah *workload*, *work stress*, *employee performance*, dan *burnout*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 88 Responden. Hasil dari penelitian ini Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Jannah (2016) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Harini et al., (2018) <i>Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping</i>	Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Uji Asumsi Klasik	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Housekeeping)			
<p>Nevi &amp; Peranginangin (2019)</p> <p><i>Effect of Religiosity, Job Stress, and Job Attitude on Performance</i></p> <p>Pengaruh Religiusitas, Stres Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Religiusitas, Stres Kerja, Sikap Kerja, dan Kinerja</p>	<p><i>Path Analysis</i></p>	<p>Stres kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Setyowati &amp; Nurhayati (2019)</p> <p><i>The Effect of Workload and Job Characteristics on Employee Performance Through Work-School Conflict as Mediation Variable</i></p> <p>(Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Melalui Konflik Kerja-Sekolah sebagai Variabel Mediasi)</p>	<p>Beban Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Pegawai, dan Konflik Kerja-Sekolah</p>	<p>Analisis Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)</p>	<p>Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
<p>Lestari et al., (2020)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan</p>	<p>Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja, Dan Kinerja Pegawai.</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan</p>

Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan			konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Misa et al., (2020)  Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Medis dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi	Beban Kerja, Kinerja Pegawai, dan Stres Kerja	Analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	Stress kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dari hubungan antara beban kerja dan kinerja
Meliana et al., (2020)  Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Karyawan Auto 2000 Madiun	Beban Kerja, Kinerja Karyawan, dan Stres Kerja	Analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja dan strek kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .
Irfanudin (2021)  Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa	Konflik Kerja, Kinerja Karyawan, Dan Stres Kerja	Uji Asumsi Klasik	Konflik kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Mardiani & Dudija (2021)  Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja, Kinerja Karyawan, dan Stres Kerja	Analisis Jalur, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda)			
Zafarina (2021) Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Konflik Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai.	Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS Versi 18.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Batubara & Abadi (2022) Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening	Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan	Structural Equation Model Partial Least Square (SEMPLS)	Beban kerja erpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.
Hermawan (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja	Analisis Regresi Sederhana dan Regresi Ganda	Lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Kurniawan & Rizki (2022) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan	Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Uji Regresi Linear Berganda	Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja ditemukan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

<p>Prasetyaningtyas et al., (2022)</p> <p><i>Impact of Workload and Responsibility Load On Work Stress and Job Performance on Construction Projects During The Pandemic</i></p> <p>(Pengaruh Beban Kerja dan Beban Tanggung Jawab terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada Proyek Konstruksi Selama Pandemi)</p>	<p>Beban Kerja, Beban Tanggung Jawab, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Uji Regresi Linear Berganda</p>	<p>Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang terlihat dari nilai signifikansi uji-t. Namun, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
<p>Sukin (2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Panji Putra Perkasa Semarang</p>	<p>Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian Kuantitatif</p>	<p>Beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Santoso &amp; Tristiana (2022)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang</p>	<p>Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Yani et al., (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja</p>	<p>Budaya Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Budaya kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.</p>

Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Denpasar Kerobokan			
Rohmaniah et al., (2023)  Peran Mediasi Stres Kerja atas Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan)	Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja Pegawai	SEM SmartPLS	Stres kerja berperan dalam memediasi pengaruh tidak kuat konflik kerja terhadap kinerja
Simatupang et al., (2023)  Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mujur Timber Sibolga	Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Liner Berganda	beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.
Weni et al., (2023)  <i>The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)</i>  (Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi	Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, dan Burnout	Analisis Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)	Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Studi Kasus pada Laboratorium Kesehatan Kota Denpasar)			
--	--	--	--

Sumber data: Data diolah, 2024

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Beban Kerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Mahawati et al., (2021) beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pemegang tanggung jawab, yaitu para pekerja, dalam jangka waktu tertentu.. Munandar (dalam Harini et al., 2018) mendefinisikan beban kerja adalah kewajiban yang harus dilakukan seorang pegawai selama jangka waktu yang ditentukan dengan menggunakan kapasitas dan kemampuannya. Sedangkan menurut Budiasa (2021), beban kerja mengacu pada pemahaman pegawai tentang tugas yang harus mereka lakukan dalam jangka waktu tertentu dan peran mereka dalam memecahkan masalah yang timbul di tempat kerja.

Terlalu banyak beban kerja dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja serta kelelahan berupa fisik, mental. Selain itu, reaksi emosional seperti kelelahan fisik dan mental, sakit kepala, kehilangan nafsu makan, dan mudah tersinggung dapat terjadi. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan. Para pekerja tentu tidak sama dalam merasakan beban kerja, karena kemampuan, pengalaman dan pemahaman yang berbeda (Mahawati et al.,

2021). Dari pengertian beban kerja di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa beban kerja merujuk pada banyaknya peran, tanggung jawab, dan perintah yang harus dijalankan seseorang dalam kurun waktu tertentu.

#### 2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja diungkapkan oleh Harini et al., (2018) diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1. Faktor Internal

Faktor internal adalah hal-hal yang keluar dari tubuh sebagai akibat responnya terhadap faktor eksternal. Respons tubuh dikenal sebagai stres, dan tingkat stres dapat dinilai dan dipertimbangkan. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, status kesehatan) dan faktor psikologis (motivasi, pikiran, keyakinan, minat dan kesejahteraan).

##### 2. Faktor Eksternal

Beban eksternal yang memberikan tekanan pada pekerja (*wring stressor*) meliputi:

- a. Tugas bersifat fisik, seperti sifat pekerjaan, organisasi, tempat kerja, alat dan fasilitas kerja, kondisi kerja dan sikap kerja, sedangkan tugas tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan dan kompleksitas pekerjaan, pelatihan yang diterima, pendidikan dan tanggung jawab respon terhadap pekerjaan.

- b. Organisasi kerja, seperti jam kerja, waktu istirahat, shift kerja, pembagian upah dan kompensasi, model struktur organisasi, pendelegasian kerja dan tanggung jawab.
- c. Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi pegawai meliputi aspek fisik, biologis, dan psikologi.

#### 2.2.1.3 Indikator Beban Kerja

Beberapa indikator beban kerja menurut Putra (dalam Budiasa, 2021) adalah sebagai berikut:

##### 1. Target yang harus dicapai

Persepsi seseorang terhadap besar kecilnya tujuan untuk menyelesaikan suatu tugas. Sudut pandang mengenai capaian hasil yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

##### 2. Kondisi pekerjaan

Merujuk pada persepsi seseorang terhadap karakteristik pekerjaannya, misalnya kemampuan mengambil keputusan cepat saat bekerja dan kemampuan mengatasi situasi yang tidak terduga, seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

##### 3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan aktivitas yang berhubungan dengan produksi.

##### 4. Standar pekerjaan

Persepsi seseorang terhadap pekerjaan, misalnya perasaan yang timbul mengenai banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu

tertentu.. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan pegawai terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan pegawai merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

#### 2.2.1.4 Beban Kerja menurut Perspektif Islam

Setiap orang memiliki kemampuan dan batasan yang berbeda-beda. Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya, seperti yang tertuang dalam QS Al-Mu'minun 23:62 berikut ini:

﴿٦٢﴾ وَلَا نُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَلَدَيْنَا كِتَابٌ يَنْطِقُ بِالْحَقِّ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Kami tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya, dan pada sisi Kami ada suatu kitab yang membicarakan kebenaran, dan mereka tidak dianiaya.”

Menurut At-Tafsir Al-Muyassar (dalam Basyir et al., Jilid 2, 2011: 579)

Surat Al-Mu'minun 23:62 ditafsirkan sebagai berikut: Kami tiada pun dari hamba Kami melainkan menurut para kesanggupannya dalam beramal. Amal perbuatan mereka tertulis di sisi Kami. Di dalam kitab yang menyimpan semua amal perbuatan yang diangkat oleh malaikat. Malaikat yang akan berbicara dengan benar atas perbuatan mereka dan tidak ada seorang pun dari mereka yang dizhalimi.

Adapun selanjutnya surat Al-Mu'minun 18:62 menurut Tafsir Ibnu Katsir (dalam Abdullah, Pustaka Imam Asy-Syafi'i, Jilid 5, 2004) sebagai berikut: Allah Ta'ala berfirman seraya memberitahukan tentang keadilan-Nya dalam syari'at-Nya yang diterapkan kepada hamba-hamba-Nya di dunia, di mana Dia tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya. Dengan pengertian, sebatas dia mampu mengembannya dan menjalankannya. Dan bahwasanya pada hari Kiamat kelak, Dia akan menghisab mereka berdasarkan amal perbuatan mereka yang telah ditulis atas mereka di dalam satu buku catatan tanpa ada yang dihilangkan-Nya sedikit pun.

Menurut firman Allah SWT dalam Al-Qur'an dan hadist yang telah dipaparkan di atas, maka hendaknya para pekerja diberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya serta tidak berlebihan melebihi batas kemampuannya. Prinsip ini mencerminkan kebijakan yang adil dan berperikemanusiaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Memastikan bahwa beban kerja disesuaikan dengan kemampuan individu adalah cara untuk menjaga kesejahteraan pegawai, mempromosikan produktivitas yang berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat mencapai tujuan mereka sambil tetap memperhatikan kesejahteraan dan keadilan bagi semua anggota tim.

## 2.2.2 Konflik Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Konflik Kerja

Menurut Soetopo (2016), konflik merujuk pada suatu pertentangan dan ketidaksesuaian kepentingan, tujuan, dan kebutuhan dalam situasi formal, sosial, dan psikologis, sehingga menjadi antagonis, ambivalen, dan emosional. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2008), Konflik adalah ketidakkonsistenan yang terjadi antara harapan diri sendiri dan harapan orang lain, serta pengelolaan dan pemenuhan harapan tersebut. Konsep konflik dalam kehidupan organisasi dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu: pertama, pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik adalah hal yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kelangsungan masa depan organisasi. Kedua, pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik adalah kejadian normal dalam kehidupan berorganisasi yang dapat membantu organisasi ataupun sebaliknya. Ketiga, pandangan interaksi yang merujuk pada masalah yang tidak bisa dihindari dan dibutuhkan bagi para pimpinan organisasi Ketiga pandangan tentang konflik tersebut perlu dianalisis secara nyata apakah konflik itu fungsional atau disfungsional, dan bagaimana manajemen konflik agar berpengaruh positif bagi kemajuan organisasi (Mangkunegara, 2008).

Berdasarkan definisi konflik kerja yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan situasi atau kondisi ketidaksepakatan dan ketegangan dalam berbagai aspek pekerjaan, misalnya antara tugas-tugas yang berbeda, antara rekan kerja, atau antara tuntutan

pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang. Konflik kerja dapat timbul akibat perbedaan nilai, prioritas, atau harapan antara individu-individu dalam lingkungan kerja. Hal ini dapat memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan pegawai.

#### 2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Beberapa faktor yang menjadi pemicu munculnya konflik dalam organisasi menurut Mullins dalam Ekawarna (2018) diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1. Perbedaan Persepsi

Perbedaan persepsi melahirkan perbedaan pandangan, dan juga penilaian individu pada saat memberi makna (*meanings*) terhadap suatu stimulasi yang serupa. Perbedaan pendapat adalah hal yang nyata dan dapat menjadi penyebab utama konflik.

##### 2. Keterbatasan Sumber Daya

Tuntutan yang tinggi terhadap sumber daya yang terbatas (misalnya alokasi anggaran) pada sebuah organisasi dapat melahirkan konflik dan mengakibatkan penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu, semakin sedikit sumber daya yang dimiliki suatu organisasi, semakin besar pula risiko dan peluang terjadinya konflik.

##### 3. Departementalisasi dan Spesialisasi

Ketika departemen dalam suatu organisasi mempunyai tujuan yang berbeda atau bertentangan, potensi konflik meningkat secara dramatis. Misalnya, tujuan seorang penjual komputer adalah menjual komputer

sebanyak-banyaknya dan secepat mungkin. Akan tetapi, fasilitas manufaktur tidak mampu mendukungnya. Dalam kasus ini, konflik dapat terjadi karena masing-masing departemen memiliki tujuan yang berbeda.

#### 4. Interdependensi

Saling ketergantungan tugas atau interpendensi tugas dapat meningkatkan konflik. Jika seseorang bergantung pada orang lain untuk menyelesaikan suatu tugas dan tugas tersebut berjalan salah atau tertunda, mereka akan cenderung menyalahkan rekan kerjanya. Ketergantungan di antara anggota tim memang sering tidak bisa dihindari. Oleh karena itu, dibutuhkan saling pengertian mengenai proses kerja masing-masing, dan menerima hasil yang bergantung pada kinerja orang lain pula.

#### 5. Hubungan Kewenangan

Konflik antara pimpinan dan pegawai seringkali terjadi pada organisasi karena beberapa orang tidak mau diberi tahu apa yang harus dilakukan serta pimpinan yang sering kali mempunyai hak spesial (misalnya, kebijakan *work from home* dan cuti khusus) menimbulkan kecemburuan sosial dan menimbulkan konflik.

#### 6. Peran dan Harapan

Setiap pegawai mempunyai satu atau lebih pekerjaan dalam organisasi. Proses ini mencakup aspek-aspek seperti jenis pekerjaan, uraian tugas dan kontrak antara pegawai dan organisasi. Jika peran bawahan tidak didefinisikan dengan jelas, dan masing-masing kelompok mempunyai

pemahaman dan harapan yang berbeda mengenai peran tersebut, konflik dapat timbul antara manajer dan bawahan.

#### 7. Ambiguitas Yurisdiksi

Apabila garis tanggung jawab dalam sebuah organisasi tidak pasti maka ketidakjelasan yurisdiksi dapat terjadi. Pada situasi tersebut, pegawai sering mengalihkan tanggung jawabnya kepada orang lain apabila instruksi yang diberikan tidak jelas. Sasaran yang ambigu, kendali, dan standar kinerja yang tidak jelas dapat menyebabkan konflik.

#### 2.2.2.3 Indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana (2013), menyebutkan bahwa indikator konflik kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1. Kesalahan Komunikasi

Ketika lebih dari satu orang menerima informasi dari sumber yang berbeda atau tidak konsisten, terdapat perbedaan dalam cara mereka memandang isi gagasan tersebut.

##### 2. Perbedaan Tujuan

Adanya satu atau lebih orang yang berbeda pendapat terkait cara mereka mendefinisikan suatu tujuan yang ingin dicapai yang menyebabkan timbulnya konflik dalam menanggapi tujuan tersebut.

##### 3. Perbedaan dalam Penilaian atau Persepsi

Individu di dalam organisasi mungkin memiliki pendapat yang berbeda

yang dapat menyebabkan perbedaan dalam keyakinan, sikap, dan cara berpikir yang mungkin menyebabkan masalah di tempat kerja.

#### 4. Interpendensi Aktivitas Kerja

Interdependensi kerja muncul ketika satu atau lebih pekerja mengandalkan satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaannya. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang pegawai atau lebih harus menunggu atau menggantung pekerjaan kepada pegawai lain.

#### 5. Kesalahan dalam Afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

### 2.2.2.4 Jenis-jenis Konflik Kerja

Menurut Robbins (2008) konflik kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### 1. Konflik Intra Individu

Individu yang menghadapi atau menderita konflik dengan diri mereka sendiri sebagai akibat dari tekanan dan harapan eksternal yang berbeda dari kebutuhan atau harapan mereka sendiri..

#### 2. Konflik Antar Individu

Orang-orang dalam kelompok yang sama atau antara orang-orang dari kelompok yang berbeda.

### 3. Konflik Antar Kelompok

Konflik yang bersifat kolektif antara satu kelompok dengan kelompok lainnya.

### 4. Konflik Organisasi

Konflik terjadi antar unit organisasi yang dapat bersifat struktural dan fungsional.

#### 2.2.2.5 Dampak Konflik Kerja

Menurut Ekawarna (2018) dampak konflik dapat dibedakan menjadi 2 macam, diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1. Dampak Fungsional atau Konflik Konstruktif

Beberapa dampak positif dari konflik menurut Omisore & Abiodun dalam Ekawarna (2018), yaitu:

- a. Meningkatkan kinerja individu dan memotivasi mereka untuk berbuat dan bekerja lebih baik. Hal ini disebabkan karena dalam situasi konflik, keterampilan dan kemampuan seseorang dapat mencapai titik efikasi diri.
- b. Memuaskan kebutuhan psikologis tertentu seperti kekuasaan, kemarahan, penghargaan dan ego. Oleh karena itu, adanya konflik memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk memanfaatkannya dengan baik dan menghilangkan dorongan untuk berperilaku agresif.
- c. Menawarkan ide segar dan orisinal. Sebagai contoh adanya beberapa manfaat yang dapat dinikmati oleh pegawai saat ini merupakan buah

hasil dari manajemen organisasi di masa lampau.

- d. Menghadirkan variasi dalam kehidupan organisasi sehari-hari, jika seseorang tidak ada perubahan khusus pada kehidupan organisasi maka pekerjaan akan menjadi monoton.
- e. Meningkatkan kesadaran akan isu-isu, membantu orang-orang memahami satu sama lain, meningkatkan koordinasi antara orang-orang dan departemen, dan memperkuat hubungan dalam kelompok.
- f. Menginspirasi kreativitas. Beberapa organisasi melihat konflik sebagai kesempatan untuk menemukan solusi kreatif terhadap masalah. Konflik dapat menginspirasi anggota untuk melakukan brainstorming, sekaligus memeriksa masalah dari berbagai perspektif.
- g. Saling berbagi dan menghormati pendapat. Anggota organisasi bekerja sama untuk menyelesaikan konflik. Mereka lebih bersedia untuk berbagi pendapat dengan anggota lain dari kelompok. Konflik juga dapat menyebabkan anggota saling memerhatikan satu sama lain, pada saat mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.
- h. Memperkuat komunikasi di masa yang akan datang. Anggota tim dapat tumbuh lebih dekat satu sama lain dan belajar dari satu sama lain melalui konflik..

## 2. Dampak Disfungsional atau Konflik Destruktif

Menurut Omisore & Abiodun dalam Ekawarna (2018), dampak negatif dari konflik adalah:

- a. Respon psikologi berupa tidak peduli terhadap hal lain, minat kerja yang berkurang, ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kecemasan dalam kerja, keterasingan dari orang lain, dan frustrasi.
- b. Respon *behavioral* berupa merokok berlebihan, alkoholisme, hilangnya nafsu makan atau makan yang berlebihan, menolak pengaruh, agresi terhadap orang lain, maupun sabotase kerja. Jika meminjam teori agresi dari Sigmund Freud, konflik terjadi karena perasaan marah yang ditujukan kepada diri sendiri. Agresi yang diarahkan pada diri sendiri merupakan bagian dari nafsu bawaan yang bersifat merusak. Terkadang agresi tidak secara langsung ditujukan pada objek yang nyata, atau objek yang berhubungan dengan perasaan berdosa atau bersalah.
- c. Respon fisik berupa seringnya diabaikan atau tidak diperhatikan sehingga adrenalin dan denyut jantung meningkat, serta tekanan darah. Hal ini dapat menyebabkan berbagai penyakit seperti penyakit lambung, masalah pernafasan, sakit kepala, maupun masalah koroner.

#### 2.2.2.6 Konflik Kerja menurut Perspektif Islam

Allah SWT berfirman dalam Surat Hud 11:118-119 berikut ini:

وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ النَّاسَ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَا يَزَالُونَ مُخْتَلِفِينَ ﴿١١٨﴾ إِلَّا مَنْ

رَّحِمَ رَبُّكَ وَلِذَلِكَ خَلَقَهُمْ وَتَمَّتْ كَلِمَةُ رَبِّكَ لَأَمْلَأَنَّ جَهَنَّمَ مِنَ الْجِنَّةِ

Artinya: “Jikalau Tuhanmu menghendaki, tentu Dia menjadikan manusia umat yang satu, tetapi mereka senantiasa berselisih pendapat, kecuali orang-orang yang diberi rahmat oleh Tuhanmu. Dan untuk itulah Allah menciptakan mereka. Kalimat Tuhanmu (keputusan-Nya) telah ditetapkan: sesungguhnya Aku akan memenuhi neraka Jahannam dengan jin dan manusia (yang durhaka) semuanya.”

Menurut At-Tafsir Al-Muyassar (dalam Basyir et al., Jilid 2, 2011: 189)

Surat Hud 11:118 ditafsirkan sebagai berikut: Jika Rabbmu menghendaki, niscaya Dia menjadikan seluruh manusia itu satu golongan yang berada pada satu agama, yaitu agama Islam. Akan tetapi Allah tidak menghendaki hal itu. Maka manusia tidak henti-hentinya berselisih mengenai agama mereka, dan semua itu sesuai hikmah-Nya.

Adapun selanjutnya Surat Hud 11:118 ditafsirkan dalam Tafsir Ibnu Katsir (dalam Abdullah, Pustaka Imam Asy-Syafi’i, Jilid 4, 2004) sebagai berikut: Allah memberi kabar, bahwasanya Allah mampu untuk menjadikan manusia semuanya menjadi satu ummat, baik dalam keimanan atau dalam kekufuran. Sebagaimana Allah Ta'ala berfirman: Dan jikalau Rabb-mu menghendaki, tentulah beriman semua orang di muka bumi seluruhnya (QSYunus: 99). Tetapi mereka senantiasa berselisih pendapat, kecuali orang-orang yang diberi rahmat oleh Rabb-mu.” Maksudnya, penyimpangan tetap masih terjadi di antara manusia dalam agama mereka, dalam keyakinan mereka, dalam ikatan mereka dan dalam pandangan mereka.

Kemudian firman-Nya: *Kecuali orang-orang yang diberi rahmat oleh Rabb-mu*. Maksudnya, kecuali orang-orang yang dirahmati, yaitu pengikut-pengikut para Rasul yang berpegang teguh kepada perintah agama. Para Rasul Allah memberi tahu mereka; bahwa langkah mereka masih seperti itu hingga datangnya Nabi (Muhammad), penutup para Rasul dan para Nabi, lalu mereka mengikutinya, membenarkannya dan membelanya, maka mereka meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat karena mereka adalah kelompok yang selamat. Menurut Tafsir Ibnu Katsir memberikan syarah kepada hadist yang diriwayatkan dalam kitab-kitab Musnad dan Sunan dari berbagai jalur yang saling menguatkan:

إِنَّ الْيَهُودَ افْتَرَقَتْ عَلَى إِحْدَى وَسَبْعِينَ فِرْقَةً وَإِنَّ النَّصَارَى

افْتَرَقَتْ عَلَى ثَلَاثِينَ وَسَبْعِينَ فِرْقَةً وَسَتَفْتَرِقُ هَذِهِ الْأُمَّةُ عَلَى ثَلَاثِ

وَسَبْعِينَ فِرْقَةً كُلُّهَا فِي النَّارِ إِلَّا فِرْقَةً وَاحِدَةً

“*Sesungguhnya, orang-orang Yahudi telah terpecah menjadi tujuh puluh satu golongan. Dan sesungguhnya, orang-orang Nasrani telah terpecah menjadi tujuh puluh dua golongan. Dan ummat ini (Islam) akan terpecah menjadi tujuh puluh tiga golongan yang semuanya di Neraka kecuali satu golongan.*” Mereka (para Sahabat) bertanya: “*Siapa mereka wahai Rasulullah?*” Beliau menjawab: “*Yaitu, siapa yang aku dan para Sahabatku berada di atasnya (yang mengikutiku dan mengikuti para Sahabatku).*”

Walaupun Tuhan menciptakan manusia dengan karakteristik untuk terlibat dalam suatu konflik, Tuhan lebih senang jika manusia bersatu, tidak terlibat

konflik, dan tidak bercerai berai, sesuai dalam firman Allah QS. Al-Imran 3:103 berikut ini:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا<sup>ط</sup> وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ  
إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى  
شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ

تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Artinya: “Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.”

Sebagaimana disampaikan dalam Tafsir Ibnu Katsir (dalam Abdullah, Pustaka Imam Asy-Syafi’i, Jilid 2, 2004) tentang surat Al-Imran 3:103 sebagai berikut: Firman-Nya: *Dan janganlah kamu bercerai-berai.* Allah memerintahkan mereka untuk bersatu dalam jama'ah dan melarang berpecah-belah. Banyak hadits Rasulullah yang melarang perpecahan dan menyuruh menjalin persatuan. Kemudian menurut Tafsir Ibnu Katsir memberikan syarah kepada hadist yang disebutkan dalam kitab Shahih Muslim dari Abu Hurairah, bahwa Rasulullah bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يَرْضَى لَكُمْ ثَلَاثًا ، وَيَسَخِطُ لَكُمْ ثَلَاثًا ، يَرْضَى لَكُمْ أَنْ تَعْبُدُوهُ  
 وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ، وَأَنْ تَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ، وَأَنْ  
 تُنَاصِحُوا مَنْ وُلَاهُ اللَّهُ أَمْرَكُمْ ، وَيَسَخِطُ لَكُمْ ثَلَاثًا: قِيلَ وَقَالَ ، وَكَثْرَةَ  
 السُّؤَالِ ، وَإِضَاعَةَ الْمَالِ

Artinya: "Sesungguhnya Allah meridhai kalian dalam tiga perkara dan membenci kalian dalam tiga perkara. Dia meridhai kalian jika kalian beribadah kepada-Nya dan tidak menyekutukan-Nya dengan sesuatu apapun, berpegang teguh pada tali Allah dan tidak bercerai-berai dan setia kepada orang yang telah diserahi urusan kalian oleh Allah (pemimpin). Dan Dia membenci kalian dalam tiga perkara, yaitu banyak bicara (menyampaikan perkataan tanpa mengetahui ke-pastian dan kebenarannya), banyak bertanya dan menghamburkan harta."

### 2.2.3 Stres Kerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2008), stress kreja adalah tekanan atau tuntutan yang dialami pegawai ketika melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Stres kerja ini dapat diwujudkan dalam gejala seperti kecemasan, kekhawatiran, kesepian, sulit tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk rileks, gelisah, serangan panik, gugup, tekanan darah meningkat dan masalah pencernaan. Pengertian stres kerja juga dikemukakan oleh Asih et al., (2018), Stres kerja adalah cara orang berinteraksi dengan pekerjaan secara penuh stres yang menimbulkan ketidaknyamanan fisik dan mental yang berkaitan dengan

emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Pendapat lain dikemukakan oleh Mahawati et al., (2021) stres kerja merujuk pada tekanan yang dirasakan pegawai ketika dihadapkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Gejala seperti mudah tersinggung, cemas, kesepian, *insomnia*, kecanduan rokok, ketidakmampuan untuk menenangkan diri, cemas, gelisah, gugup, dan munculnya rasa sakit pada pencernaan merupakan beberapa akibat dari stres.

Menurut Basri et al., (2004), Stres kerja merupakan suatu bentuk stres yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental serta mempengaruhi emosi, proses berpikir dan suasana hati pegawai. Tingkat stres yang tinggi mengganggu kemampuan seseorang untuk fokus pada lingkungan sekitarnya sehingga menimbulkan banyak gejala stres yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian menurut Suprihanto et al., (2003), Stres merupakan akibat dari segala perilaku dan kondisi lingkungan yang memberikan tuntutan fisik dan mental yang tinggi pada seseorang. Stres yang dialami pegawai akibat lingkungan yang dihadapinya mempengaruhi pekerjaan dan kinerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan tersebut harus meningkatkan kualitas lingkungan kerja pegawainya

Berdasarkan definisi stres kerja yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan atau perasaan tertekan yang dialami oleh pegawai pada saat menjalankan tugas yang diberikan, yang dapat mempengaruhi emosi, kondisi fisik, mental, dan perilaku

pegawai. Upaya manajemen stres dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat menjadi penting untuk mengurangi dampak stres kerja pada pegawai atau organisasi.

#### 2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Marliani (dalam Asih et al., 2018) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja pada pegawai, diantaranya:

1. Faktor lingkungan kerja, meliputi kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial tempat bekerja.
2. Faktor pribadi sebagai penyebab stres dikelompokkan secara umum sebagai berikut:

- a. Tidak Adanya Dukungan Sosial

Stres terjadi pada pegawai yang kurang mendapat dukungan sosial. Selain dukungan sosial dari keluarga, dukungan sosial juga bisa datang dari tempat kerja termasuk bantuan dari pimpinan, *partner* kerja, ataupun bawahan.

- b. Tidak Adanya Kesempatan untuk Berpartisipasi

Proses pengambilan keputusan pada perusahaan atau organisasi tidak hanya melibatkan pimpinan saja peran pegawai juga berdampak besar. Hal ini mengacu pada hak dan wewenang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika pegawai tidak mampu menyelesaikan masalah yang berada dalam tanggung jawab dan wewenang mereka seringkali berdampak pada munculnya stres. Stres

kerja juga muncul ketika pegawai tidak mempunyai kesempatan untuk mengambil keputusan yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja fisik seperti lingkungan kerja terlalu panas atau dingin, kepadatan, kebisingan, penerangan tidak memadai, dan lain-lain. Apabila lingkungan kerja terlalu panas maka pekerja akan kesulitan dalam melakukan tugasnya. Kebisingan seperti suara alat berat dapat berdampak signifikan terhadap stres kerja. Karena beberapa orang lebih rentan terhadap kebisingan dibandingkan yang lain.

d. Manajemen yang Tidak Sehat

Ketika model kepemimpinan yang diterapkan dianggap kurang efektif dan bersifat negatif menyebabkan banyak pegawai merasa stres di tempat kerja. Dengan kata lain, pemimpin yang terlalu sensitif tidak dapat mempercayai individu lain (terutama pegawai biasa), idealis, dan memanipulasi situasi atau peristiwa untuk mempengaruhi pengambilan keputusan. Seorang atasan yang selalu mengkhawatirkan rekan kerjanya akan memperbesar kejadian kecil, menghalangi pegawainya melakukan pekerjaannya dengan normal, dan menimbulkan masalah dalam pekerjaan.

e. Tipe Kepribadian

Pegawai dengan kepribadian tipe A lebih rentan terhadap stres dibanding tipe kepribadian B. Ciri-ciri kepribadian tipe ini cenderung

tidak sabar, merasa diburu-buru ketika menjalankan tugas, gelisah, fokus pada banyak tugas sekaligus, tidak puas dengan kehidupan yang ia jalani, dan keinginan untuk bersaing dengan rekan kerja yang lain dalam situasi yang menuntut kerja sama yang baik.

f. Peristiwa atau Pengalaman Pribadi

Stres di tempat kerja merupakan timbul ketika berhadapan dengan kondisi pribadi yang mengerikan seperti: kematian pasangan, perceraian, orang terkasih yang sakit, atau kegagalan akademis, kehamilan yang tidak dinantikan, insiden traumatis, dan pelanggaran hukum. Mereka yang pasangannya meninggal cenderung tidak mengalami stres akibat perpindahan tersebut. Gejala lainnya antara lain ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, dan kecemasan.

### 2.2.3.3 Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja merujuk pada situasi yang dihadapi oleh seorang pegawai yang dapat mempengaruhi cara berpikir, afeksi, dan keadaan seseorang sehingga menimbulkan rasa keterpaksaan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Afandi (2018) indikator stres kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

## 2. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

## 3. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.

## 4. Struktur organisasi

Adalah gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

## 5. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### 2.2.3.4 Jenis-jenis Stres Kerja

Menurut Berney dan Selye (dalam Asih et al., 2018) mengungkapkan beberapa jenis stres kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. *Eustres (Good Stress)*

Merujuk pada stres yang bersifat menstimulasi dan menggairahkan, serta mempunyai efek yang menguntungkan bagi orang yang mengalaminya. Contohnya meliputi: perasaan nyaman dari peningkatan tanggung jawab, serta memiliki waktu dan pekerjaan yang berkualitas untuk dikerjakan.

## 2. *Distress*

Stres memiliki konsekuensi negatif bagi mereka yang mengalaminya, diantaranya seperti tugas yang tidak sesuai atau desakan yang terlalu banyak dapat menurunkan energi seseorang dan dapat membuat individu tersebut lebih mudah jatuh sakit

## 3. *Hyperstress*

Dengan kata lain, stres dapat memberikan dampak yang sangat besar bagi mereka yang mengalaminya. Entah baik atau buruk, stres ini terus membatasi kemampuan manusia untuk beradaptasi. Contohnya adalah stres akibat serangan teroris.

## 4. *Hypostress*

Merupakan stres yang muncul disebabkan oleh kurangnya rangsangan. Misalnya rasa bosan atau stres karena aktivitas sehari-hari.

### 2.2.3.5 Dampak Stres Kerja

Stes kerja memiliki dampak yang bisa menguntungkan atau merugikan bagi pegawai. Meskipun salah satu dampaknya yang menguntungkan yakni mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan semangat, namun hal ini dapat memberikan dampak negatif bagi pegawai jika tidak mampu mengatasi stres. Beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja menurut Mahawati et al., (2021), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Subjektif, berupa kecemasan atau ketakutan, kemarahan, ketidakpedulian, kebosanan, kesedihan, kelelahan, depresi, kehilangan kendali emosi, rendah

diri, ketakutan, kesepian, dan lain-lain.

2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, minum alkohol, penggunaan narkoba, ledakan emosi, makan atau merokok berlebihan, mudah tersinggung, tertawa agresif.
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, kurang konsentrasi, kurang perhatian, perhatian curiga, mental block.
4. Fisiologis, berupa gula darah tinggi, detak jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, mata bengkak, panas dingin.
5. Organisasi, berupa ketidakhadiran, omset, rendahnya produktivitas, jarak dengan rekan kerja dan menurunnya kredibilitas dan loyalitas organisasi.

#### 2.2.3.6 Stres Kerja menurut Perspektif Islam

Dalam bahasa arab kata stres disebutkan dalam istilah kata *mujahhadatu*, *iz'aj-waswas* (kecemasan), *aghamma* (tertekan). Berdasarkan kata tersebut dapat dipahami bahwasanya stres dapat digolongkan sebagai beban atau tekanan hidup yang dipandang sebagai rasa cemas, rasa sedih, rasa takut karena antara harapan dan kenyataan tidak sesuai, serta rasa gelisah atau keluh kesah. Allah SWT juga berfirman dalam surat Al-Imran 3:139 berikut ini:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”

Surat Al-Imran 3:139 menurut At-Tafsir Al-Muyassar (dalam Basyir et al., Jilid 1, 2011: 266-267) adalah sebagai berikut: Jangan merasa lemah wahai orang-orang mukmin dalam memerangi musuh kalian, jangan bersedih terhadap apa yang menimpa kalian di Uhud, karena kalian adalah pemenang dan akibat yang baik adalah milik kalian, bila kalian membenarkan Allah dan Rasul-Nya, dan mengikuti syariat-Nya.

Adapun selanjutnya Surat Al-Imran 3:139 ditafsirkan dalam Tafsir Ibnu Katsir (dalam Abdullah, Pustaka Imam Asy-Syafi'i, Jilid 2, 2004) sebagai berikut: Kemudian Allah SWT menghibur kaum Muslimin dengan berfirman: *Janganlah kamu bersikap lemah. Artinya, janganlah kalian melemah akibat peristiwa yang telah terjadi itu. Dan jangan pula kamu bersedih hati, padahal kamu adalah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang yang beriman.* Maksudnya, bahwa kesudahan yang baik dan pertolongan hanya bagi kalian, wahai orang-orang yang beriman. Selain itu, Allah SWT juga berfirman dalam surat Al-Insyirah 94:5-6 berikut ini:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۗ قُلْ

Artinya: “*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*”

Surat Al-Insyirah 94:5-6 ditafsirkan menurut Tafsir Ibnu Katsir (dalam Abdullah, Pustaka Imam Asy-Syafi'i, Jilid 8, 2004) sebagai berikut: Firman Allah Ta'ala: *Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.* Allah Ta'ala

memberitahukan bahwa bersama kesulitan itu terdapat kemudahan. Kemudian menurut Tafsir Ibnu Katsir memberikan syarah kepada hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Jarir dari al-Hasan, dia berkata:

لَنْ يَغْلِبَ عُسْرٌ يُسْرَيْنِ، لَنْ يَغْلِبَ عُسْرٌ يُسْرَيْنِ، فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: “Satu kesulitan itu tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan, satu kesulitan itu tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu pasti terdapat kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan itu terdapat kemudahan.”

Allah SWT juga berfirman dalam surat At-Thalaq 65:7 berikut ini:

لِيُنْفِقَ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِ وَمَنْ قُدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ لَا

يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَّا آتَاهَا سَيِّجَعُلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا ۗ

Artinya: “Hendaklah orang yang mampu memberi nafkah menurut kemampuannya. Dan orang yang disempitkan rezekinya hendaklah memberi nafkah dari harta yang diberikan Allah kepadanya. Allah tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar apa yang Allah berikan kepadanya. Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan.”

Surat At-Thalaq 65:7 ditafsirkan menurut Tafsir Ibnu Katsir (dalam Abdullah, Pustaka Imam Asy-Syafi’i, Jilid 8, 2004) sebagai berikut: Dan firman Allah: Allah kelak akan memberikan kelapangan sesudah kesempitan. Demikianlah janji Allah, dan Dia tidak akan pernah menyalahi janji-Nya.

Menurut firman Allah SWT dalam Al-Qur'an dan hadist yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ketika seseorang mengalami musibah dan cobaan yang menyebabkan dirinya bersedih atau mengalami stres hendaknya hal tersebut tidak boleh dibiarkan berlarut-larut. Karena sejatinya Allah SWT akan mengganti kesusahan dan perasaan sedih yang dialami saat ini dengan kesenangan dan kebahagiaan di kemudian hari.

#### 2.2.4 Kinerja Pegawai

##### 2.2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2007), kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Robbins (2016) mendefinisikan Kinerja adalah hasil yang dicapai seorang pegawai melalui tindakannya sesuai dengan standar terkait pekerjaan tertentu. Gagasan lain yang diungkapkan oleh Basri dkk (2004) adalah bahwa pekerjaan adalah perilaku sebenarnya yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan perannya dalam perusahaan. Pegawai memegang peranan yang krusial dalam operasional perusahaan untuk menggapai target.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merujuk pada ukuran tentang sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan harapannya dalam lingkungan kerja.

Ini mencakup produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, ketepatan waktu, inisiatif, kerja sama, dan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran kinerja. Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses yang dilakukan secara berkala untuk memberikan umpan balik terhadap kinerja seorang pegawai.

#### 2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diungkapkan oleh Handoko (2013), diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1. Motivasi

Salah satu kekuatan utama yang mendorong manusia untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini mengacu pada sifat manusia yang ingin mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan kita.

##### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dialaminya di lingkungan kerja.

##### 3. Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Stress yang terlalu berat dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam memperhatikan lingkungan sekitar sehingga dapat menimbulkan permasalahan dalam pekerjaannya.

#### 4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang dapat berdampak terhadap kinerja antara lain lingkungan kerja, ventilasi dan pencahayaan tempat kerja, tata ruang, dan lain sebagainya.

#### 5. Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan besaran balas jasa yang diterima seorang pegawai atas pekerjaannya di perusahaan.

#### 6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merujuk pada kemampuan untuk menentukan secara sistematis aktivitas kerja baik individu maupun kelompok pegawai di dalam suatu organisasi. Desain tempat kerja harus jelas agar pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

#### 2.2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2016) adalah sebagai berikut:

##### 1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

##### 2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan

tujuan perusahaan.

### 3. Ketepatan Waktu

Dari perspektif koordinasi, ketepatan waktu adalah tingkat penyelesaian suatu kegiatan pada waktu mulai yang ditentukan, dengan output mengoptimalkan jumlah waktu yang tersedia untuk tugas-tugas berikutnya.

### 4. Efektivitas

Efektivitas merujuk pada sejauh mana sumber daya organisasi (tenaga kerja, modal, teknologi, dan bahan baku) digunakan secara maksimal agar output yang dihasilkan dari penggunaan sumber daya di setiap unit yang berbeda dapat meningkat.

### 5. Tanggung jawab

Kewajiban pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi secara maksimal.

#### 2.2.4.4 Kinerja Pegawai menurut Perspektif Islam

Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nahl 16:97 berikut ini:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan

*kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*

Surat An-Nahl 16:97 menurut At-Tafsir Al-Muyassar (dalam Basyir et al., Jilid 2, 2011: 308) memiliki arti sebagai berikut: Barangsiapa mengerjakan amal shalih, baik laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, maka sungguh Kami berikan kepadanya kehidupan yang bahagia lagi tentram, walaupun sedikit harta. Dan sungguh Kami akan memberi pahala kepada mereka di akhirat dengan yang lebih baik daripada apa yang telah mereka kerjakan di dunia.

Adapun selanjutnya surat An-Nahl 16:97 ditafsirkan dalam Tafsir Ibnu Katsir (dalam Abdullah, Pustaka Imam Asy-Syafi'i, Jilid 2, 2004) sebagai berikut: Ini merupakan janji dari Allah Ta'ala bagi orang yang mengerjakan amal shalih, yaitu amal yang mengikuti Kitab Allah Ta'ala (al-Qur-an) dan Sunnah Nabi-Nya, Muhammad, baik laki-laki maupun perempuan yang hatinya beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Amal yang diperintahkan itu telah disyari'atkan dari sisi Allah, yaitu Dia akan memberinya kehidupan yang baik di dunia dan akan memberikan balasan di akhirat kelak dengan balasan yang lebih baik daripada amalnya. Kehidupan yang baik itu mencakup seluruh bentuk ketenangan, bagaimanapun wujudnya. Kemudian Tafsir Ibnu Katsir memberikan syarah kepada hadist yang diriwayatkan oleh Imam Ahmad dari 'Abdullah bin 'Umar, bahwa Rasulullah bersabda:

قَدْ أَفْلَحَ مَنْ أَسْلَمَ وَرَزِقَ كَفَافًا وَقَنَّعَهُ اللَّهُ بِمَا آتَاهُ

Artinya: "*Sungguh beruntung orang yang berserah diri, yang diberi rizki dengan rasa cukup, dan diberikan perasaan cukup oleh Allah atas apa yang telah Dia berikan kepadanya.*" (HR. Muslim).

## **2.3 Hubungan Antara Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai**

Beban kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan maupun instansi karena sangat berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dipenuhi oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Pegawai sering dihadapkan pada keharusan menyelesaikan dua atau lebih tugas secara bersamaan, yang memerlukan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya. Beban kerja yang tidak dibarengi dengan sumber daya yang memadai dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai, dengan potensi dampak seperti penurunan daya tahan dan munculnya perasaan tertekan. Perasaan tertekan dapat menyebabkan ketidakrasionalan, kecemasan, ketegangan, kesulitan dalam fokus, dan ketidakmampuan untuk menikmati kegembiraan atau kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap sebagai hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja pegawai tapi bahkan sampai pada tingkat kematian.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yani et al., (2022) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya beban kerja yang melebihi kemampuan pegawai akan

mengakibatkan pegawai lelah secara fisik dan psikis dimana hal itu akan menurunkan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simatupang et al., (2023) dan Sukin (2022) bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap penurunan tingkat kinerja pegawai. Artinya semakin besar beban yang diberikan oleh perusahaan atau instansi terhadap pegawai maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja pegawai akan meningkat.

### 2.3.2 Hubungan antara Konflik Kerja dan Kinerja Pegawai

Konflik kerja menjadi salah satu hal yang tidak dapat dihindari namun dapat diminimalkan supaya konflik yang terjadi tidak kearah perselisihan hingga menyebabkan kerugian pada suatu perusahaan ataupun instansi. Konflik muncul karena adanya perbedaan atau ketidakcocokan dalam nilai, tujuan, status, dan aspek lainnya. Konsekuensi negatif dari konflik kerja mencakup melemahnya hubungan antar individu, timbulnya perasaan marah, dan sebagainya. Hal tersebut dapat mengganggu kegiatan produksi karena terjadi pemborosan waktu untuk menenangkan individu yang terlibat, serta individu tersebut dapat mengalami stres yang dapat mengurangi kinerjanya.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukin (2022) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel konflik kerja yang tinggi terhadap menurunnya kinerja pegawai. Hasil yang sama ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Fahriansyah et al., (2022); Halawa & Surbakti (2022); dan Sylvy et al., (2022) yang juga

menyimpulkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan konflik kerja yang dialami pegawai akan mengakibatkan penurunan kinerja pada pegawai.

### 2.3.3 Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja

Aamodt (dalam Mahawati et al., 2015) mengidentifikasi empat faktor utama yang dapat menyebabkan munculnya stres kerja, diantaranya adalah beban kerja, tuntutan atau tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan, serta penurunan tingkat hubungan interpersonal. Adanya beberapa faktor yang dapat menjadi pemicu stres kerja, salah satunya adalah tingginya beban kerja. Ketika pegawai merasa terbebani secara berlebihan, kemampuan berpikir mereka dapat terhambat, dan hal ini dapat mengakibatkan penurunan kesehatan mereka baik fisik dan mental. Kondisi stres pada pegawai yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama dapat menjadi kerugian serius bagi sebuah perusahaan maupun instansi karena dapat berakibat fatal bagi keberhasilan dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit juga akan membangkitkan stres. Menurut Luthans (dalam Mahawati et al., 2015) beban kerja yang terlalu sedikit karena pekerja tidak diberikan peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya atau tidak diperkenankan untuk mengembangkan kompetensinya secara penuh, keadaan tersebut akan berdampak kebosanan terhadap pekerja dan akan menurunkan semangat kerja serta motivasi dalam bekerja.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meliana & Purwanto (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Dudija (2021) juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai. Hal serupa juga disampaikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fatkhuri & Riyanto (2019) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pegawai akan mendorong peningkatan stres kerja pada pegawai.

#### 2.3.4 Hubungan antara Konflik Kerja dan Stres Kerja

Stres kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor seperti konflik dan beban kerja yang dialami oleh pegawai. Stres kerja yang dialami pegawai menyebabkan hilangnya semangat dan motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Tingkat *burnout* yang tinggi, pegawai yang sering cuti atau izin menjadi akibat dari stres kerja yang muncul karena konflik dalam suatu organisasi (Sylvy et al., 2022).

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahriansyah et al., (2022); Halawa & Surbakti (2022); dan Rohmaniah et al., (2023) bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Hasil serupa juga disampaikan dalam penelitian yang dilakukan Wahyuni et al., (2023) menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Artinya peningkatan pertentangan yang dihadapi

oleh pegawai karena masalah komunikasi, hubungan pribadi maupun struktur organisasi akan berakibat pada peningkatan stres kerja pegawai. Konflik kerja memiliki peran yang kuat dalam meningkatkan stres pada pegawai yang artinya apabila konflik kerja semakin sering terjadi akan berakibat pada meningkatnya stres kerja yang dialami oleh pegawai.

#### 2.3.5 Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tekanan pada produktivitas dan lingkungan kerja yang berpotensi mengganggu kinerja pegawai. Stres adalah aspek umum dari pengalaman pekerjaan yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam dalam keadaan afektif yang kuat seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya berupa kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi. Stres kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki pegawai, semakin tinggi kesenjangan terjadi maka semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh pegawai, dan akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai tersebut.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Tristiana (2022) yang berjudul “*Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang*” menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Hermawan (2022) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta*” bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar tingkat stres kerja maka akan berdampak pada semakin menurunnya tingkat kinerja karyawan.

#### 2.3.6 Hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja

Penelitian berjudul “*Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Auto 2000 Madiun*” yang dilakukan oleh Meliana & Purwanto (2022) menemukan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan tingkat stres di tempat kerja yang tinggi dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Beban kerja yang tinggi cenderung dapat meningkatkan stres kerja pada pegawai yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Begitu pula sebaliknya jika beban kerja rendah maka dapat mengurangi tingkat stres kerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu, baik pihak pegawai maupun pimpinan perusahaan atau instansi perlu mengambil langkah dan upaya untuk mengatasi dan mencegah stres kerja yang berlebihan pada pegawai.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Mardiani & Dudija (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Penelitian yang

dilakukan oleh Batubara & Abadi (2022) juga menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil serupa juga disampaikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fatkhuri & Riyanto (2019) menemukan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa setiap karyawan yang diberikan beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja karyawan tersebut karena beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres yang memicu kurang optimalnya hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Demikian pula sebaliknya jika beban kerja berkurang maka dapat mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

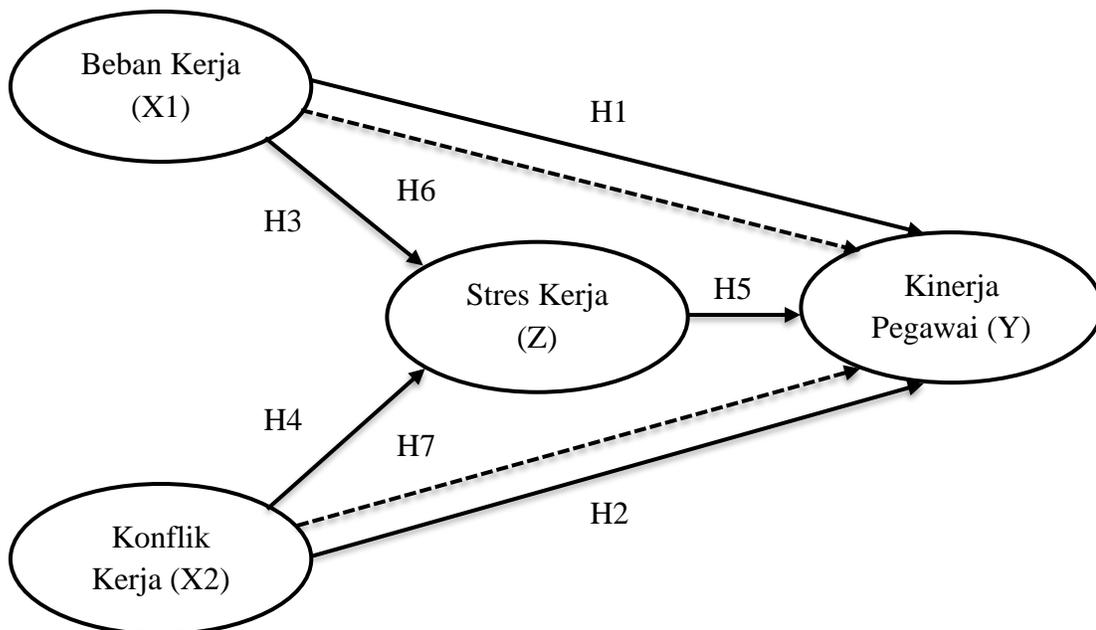
#### 2.3.7 Hubungan antara Konflik Kerja dan Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rohmaniah et al., (2023) berjudul “*Peran Mediasi Stres Kerja atas Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan)*” menemukan bahwa stres kerja berperan dalam memediasi pengaruh tidak kuat konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berfungsi sebagai mediator penuh (*full mediation*) atas pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena hubungan konflik kerja terhadap stres kerja signifikan, hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai signifikan, sementara hubungan langsung antara konflik kerja ke kinerja pegawai tidak signifikan.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Peneliti ingin mengusulkan model penelitian dengan variabel beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) sebagai variabel independen atau bebas, variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen atau terikat, dan variabel stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Gambar 2. 1  
Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————> = Pengaruh langsung

- - - - -> = Pengaruh tidak langsung

H1: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

H2: Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

H3: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

H4: Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

H5: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

H6: Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

H7: Stres kerja memediasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Indrawan (2017) adalah satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungannya antarvariabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Kaitan atau hubungan yang dimaksud bisa berbentuk hubungan kausalitas atau fungsional. Tujuan penelitian kuantitatif adalah memperoleh penjelasan mengenai tingkat signifikansi dalam model yang dihipotesiskan sebagai solusi terhadap permasalahan yang telah dirumuskan. Karena pembuktian bersifat matematis, dalam penelitian kuantitatif perlu diperhatikan tiga hal, yakni (a) pendefinisian, (b) pengukuran, (c) pengujian (Indrawan, 2017). Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan desain riset yang bertujuan utama memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya. Hasil *explanatory research* dapat digunakan sebagai pedoman menentukan jenis informasi yang dibutuhkan (Istijaanto, 2006).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang terletak di Jl. Raya Ir. H. Juanda, Semawalang, Semabung, Kec. Gedangan, Kab.

Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Peneliti memilih BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur sebagai obyek penelitian karena adanya kesesuaian fenomena yang terjadi dengan variabel yang ingin diteliti. Terdapat fenomena yang menunjukkan capaian kinerja utama pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang masih belum tercapai dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Peneliti ingin mengkaji mengenai pengaruh beban kerja dan konflik kerja yang juga terjadi pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur dan bagaimana kaitannya dengan stres kerja dan kinerja pegawai khususnya pemeriksa.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merujuk pada total keseluruhan semua anggota yang diteliti (Istijanto, 2006). Menurut Supriyanto & Ekowati (2019) populasi tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga obyek dan benda yang lain. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 164 pegawai berstatus pemeriksa pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

#### **2. Sampel**

Sampel merujuk pada sebagian dari kumpulan obyek dan subjek yang memiliki karakteristik khusus yang akan dipelajari. Oleh karena itu, sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Penggunaan sampel direkomendasikan dalam penelitian dengan jumlah populasi yang cukup besar (Supriyanto & Ekowati, 2019). Perhitungan sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin menurut

Sugiyono (2017) adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{164}{1 + 164(0,05)^2} = \frac{164}{1,41} = 116,31$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%

Dari perhitungan diatas, sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 116 responden.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *cluster random sampling*. Menurut Istijanto (2006), *cluster random sampling* adalah teknik yang bertujuan untuk mengambil sampel dari satu kelompok saja yang dapat mewakili keseluruhan sampel dalam populasi. Kumpulan ini dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi. Adapun jabatan fungsional pegawai berstatus pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur terdiri dari pemeriksa utama, pemeriksa madya, pemeriksa muda, dan pemeriksa pertama. Pengambilan sampel pada

masing-masing jabatan dilakukan secara proporsional dengan perhitungan sebagai berikut:

$$Persentase = \frac{\text{Sampel Minimal}}{\text{Populasi}} \times 100\% = \frac{116}{164} = 70\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka pengambilan sampel dilakukan sebesar 70% dari masing-masing jabatan fungsional peemeriksa yang tersedia. Rincian jumlah pengambilan sampel berdasarkan jabatan di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini.

**Tabel 3. 1**  
**Teknik Pengambilan Sampel**

<b>Jabatan</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
Pemeriksa Utama	-	-
Pemeriksa Madya	17	12
Pemeriksa Muda	92	65
Pemeriksa Pertama	55	39
<b>Total</b>	<b>164</b>	<b>116</b>

Sumber: Subbagian sumber daya manusia di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, diolah

### 3.5 Data dan Jenis Data

#### 1. Data Primer

Data primer merujuk pada sumber data atau informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti menggunakan media kuesioner dan langsung dari sumbernya (Supriyanto & Maharani, 2019). Pada penelitian ini, data primer dikumpulkan dengan cara memberikan kuesioner dan melakukan observasi secara langsung pada BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada sumber data atau informasi yang diperoleh peneliti melalui media perantara (Supriyanto & Maharani, 2019). Informasi tersebut telah ditransformasikan ke dalam bentuk bahan atau dokumen tertulis, yaitu artikel, jurnal, dan karya sastra, serta dijadikan sebagai landasan teori bagi karya kajian pustaka pada bab I dan juga bab II.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Supriyanto & Maharani (2019) metode pengumpulan data dibedakan menjadi 3 yaitu:

#### 1. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan mengenai peristiwa-peristiwa yang diamati secara terstruktur dan sistematis.

#### 2. Wawancara

Metode wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi melalui dialog tanya jawab dengan responden yang terlibat. Melalui sesi wawancara, peneliti dapat memperoleh data yang dibutuhkan dari narasumber secara mudah, efektif dan efisien.

#### 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode untuk mendapatkan data dengan mengirimkan atau memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merujuk pada elemen atau nilai yang berasal dari kegiatan atau obyek yang memiliki perbedaan khusus yang kemudian akan dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Berdasarkan obyek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka dibawah ini diungkapkan operasionalisasi variabel penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) sebagai variabel bebas.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Penelitian ini menggunakan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

3. Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi adalah variabel yang berfungsi sebagai perantara di antara variabel independen dan dependen. Dengan demikian, pengaruh variabel independen terhadap perubahan atau munculnya variabel dependen tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

**Tabel 3. 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Sumber</b>
Beban Kerja	Target yang harus dicapai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Besarnya target kerja yang harus dicapai</li> <li>2. Hasil kerja yang maksimal</li> </ol>	Budiasa (2021), Putra (2012)
	Kondisi Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengambilan keputusan secara cepat dan tepat</li> <li>2. Mengatasi kejadian tidak terduga</li> <li>3. Lingkungan dan suasana kerja yang memadai</li> </ol>	
	Penggunaan waktu kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penambahan jam kerja pada pegawai</li> <li>2. Tenggat waktu untuk tugas yang mendesak</li> <li>3. Efektifitas penggunaan waktu kerja</li> </ol>	
	Standar pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Standar pekerjaan yang jelas</li> <li>2. Pembagian beban kerja antar pegawai sesuai dengan standar</li> </ol>	
Konflik Kerja	Kesalahan komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan pemahaman bahasa dan karakteristik antar pegawai</li> <li>2. Gangguan komunikasi</li> <li>3. Menghargai pendapat lawan bicara</li> </ol>	Fitriana (2013), Mangkunegara (2017)
	Perbedaan tujuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penilaian pegawai terhadap suatu hal secara berbeda</li> <li>2. Komunikasi dan koordinasi</li> <li>3. Evaluasi</li> </ol>	
	Perbedaan dalam penilaian atau persepsi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaan pandangan terkait penilaian kualitas, prioritas tugas, dan lain-lain</li> </ol>	

		2. Perbedaan kepribadian, sikap, serta cara berkomunikasi	
	Interpendensi aktivitas kerja	1. Ketergantungan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab 2. Kurangnya sikap inisiatif dalam mencari informasi atau sumber daya yang dibutuhkan	
	Kesalahan dalam afeksi	1. Emosi yang tidak stabil 2. Tidak dapat mengekspresikan diri secara positif	
Stres Kerja	Tuntutan tugas	1. Beban kerja yang berlebihan 2. Target perusahaan	Afandi (2018), Robbins (2008)
	Tuntutan peran	1. Peran yang bertentangan 2. Pekerjaan yang melampaui batas jam kerja	
	Tuntutan antar pribadi	1. Persaingan kerja 2. Targer perusahaan 3. Tuntutan tugas	
	Struktur organisasi	1. Pengembangan karir 2. Kejelasan tugas dan fngsi masing-masing pegawai	
	Kepemimpinan organisasi	1. Gaya kepemimpinan yang sesuai 2. Kejelasan tugas dan fngsi masing-masing pegawai 3. Sikap pimpinan dan rekan kerja	
Kinerja Pegawai	Kualitas kerja	1. Persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. 2. Kesempurnaan tugas	Robbins (2016), Hasibuan (2002)

		3. Keterampilan dan kemampuan pegawai
	Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan</li> <li>2. Pegawai sanggup mengerjakan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan</li> <li>3. Jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan</li> </ol>
	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dalam kondisi apapun.</li> <li>2. Koordinasi dengan hasil output</li> <li>3. Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain</li> </ol>
	Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) secara efektif dan efisien</li> <li>2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>3. Mencapai target yang ditetapkan</li> </ol>
	Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempunyai komitmen yang kuat</li> <li>2. Mampu bertanggung jawab</li> <li>3. Pegawai merasa bagian dari perusahaan.</li> </ol>

Sumber: Data diolah, 2024

### 3.8 Skala Pengukuran

Skala likert digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Indrawan (2017) mengemukakan bahwa skala likert merupakan pengembangan dari skala rating, khusus dipergunakan untuk menilai perilaku, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu objek sikap atau perlakuan. Skala ini bersifat psikometrik yang dituangkan dalam bentuk respons tertulis (angket), dan digunakan dalam metode survei. Setiap pertanyaan diberi alternatif dengan skor nilai. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam mengelola dan menganalisa data yang masuk dari responden. Dalam penelitian ini menggunakan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5
2. Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4
3. Netral (N) = Diberi bobot / skor 3
4. Tidak setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

### 3.9 Uji Instrumen

#### 3.9.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan mengevaluasi *outer model*, yaitu *convergent validity*. Pengujian *convergent validity* dari pemeriksaan individual *item reliability* dapat dilihat dari *nilai standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (*indicator*) dengan konstruksinya. Dapat dikatakan memenuhi

syarat *convergent validity* jika nilai *outer loading* melebihi 0,7. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) juga menjadi ukuran dalam menilai *convergent validity*. Ukuran *convergent validity* dapat dikatakan baik jika nilai minimal AVE diatas 0,5 (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada PLS diukur dengan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur nilai minimum dari reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite reliability* mengukur nilai aktual dari reliabilitas suatu konstruk. Aturan praktisnya adalah nilai *alpha* atau *composite reliability* perlu melebihi 0,7 sekalipun nilai 0,6 masih dapat diterima. (Hair dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

## 3.10 Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) yang dijelaskan oleh Supriyanto dan Maharani (2013) sebagai pendekatan yang kuat karena dapat dipakai pada berbagai skala data, sedikit asumsi, serta jumlah sampel yang tidak banyak. Dalam SmartPLS, model penelitian dibagi menjadi dua, yaitu *outer model* (*Measurement*) dan *inner model* (Model Struktural).

### 3.10.1 *Measurement* (*Outer Model*)

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan sudah sesuai (valid dan reliabel) untuk pengukuran. *Outer model* diukur dengan cara sebagai berikut:

### 3.10.1.1 Uji Validitas

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015) uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil dari penerapan suatu pengukuran sesuai dengan teori-teori yang dipakai dalam mendefinisikan suatu konstruk. Salah satu cara untuk menguji validitas adalah dengan memeriksa korelasi antara konstruk dan detail dari pertanyaan serta hubungan yang lemah dengan variabel lainnya. Terdapat dua kriteria untuk menilai uji validitas dalam outer model yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*.

#### 1. *Convergent Validity* (Uji Validitas Konvergen)

Tujuan dari uji validitas konvergen adalah untuk memahami validitas setiap hubungan antara suatu indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Menurut Ghozali (2014), indikator individual dengan nilai korelasi di atas 0,7 dianggap reliabel. Namun dalam studi kenaikan skala, *loading factor* bernilai 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima, validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0,5.

Validitas konvergen berkaitan dengan prinsip bahwa alat ukur suatu konstruk seharusnya memiliki korelasi yang tinggi antara satu dengan yang lain. Validitas konvergen timbul apabila terdapat korelasi yang tinggi antara skor yang diperoleh dari dua alat ukur yang berbeda namun mengukur konstruk yang sama (Hartono dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015). Pada PLS, pengujian validitas

konvergen dievaluasi dengan nilai *loading factor* dari indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Aturan praktis yang diterapkan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5 dan *average variance extracted (AVE)* > 0.5 (Chin dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015).

## 2. *Discriminant Validity* (Uji Validitas Diskriminan)

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa alat ukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki korelasi yang tinggi antara satu sama lain. Validitas diskriminan timbul ketika dua alat ukur yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diharapkan menghasilkan skor yang tidak memiliki korelasi antara satu sama lain. (Hartono dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015). Validitas diskriminan diukur melalui *cross loading* pengukuran dengan konstraknya. Cara lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE dari setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model. Suatu model dianggap memiliki validitas diskriminan yang memadai jika akar AVE dari setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model (Chin dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015). Berikut adalah tabel parameter pengujian validitas dalam PLS.

**Tabel 3. 3**

**Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS**

<b>Uji Validitas</b>	<b>Parameter</b>	<b>Rule of Thumbs</b>
Konvergen	Faktor <i>loading</i>	Lebih dari 0,7
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Lebih dari 0,5
	<i>Communality</i>	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel latin	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	<i>Cross loading</i>	Lebih dari 0,7 dalam satu variabel

Sumber: Chin dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015

3.10.1.2 Uji Reliabilitas

Selain menguji validitas, uji reliabilitas dilaksanakan untuk mengevaluasi konsistensi alat ukur yang digunakan. Reliabilitas memastikan bahwa alat ukur bersifat akurat, konsisten dan tepat pada saat menjalankan pengukuran (Hartono dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015). Uji reliabilitas dalam PLS memerlukan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*.

*Cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur nilai minimum dari reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite reliability* mengukur nilai aktual dari reliabilitas suatu konstruk (Chin dan Gopal dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015). Aturan praktisnya nilai *alpha* atau *composite reliability* perlu melebihi 0,7 meskipun nilai 0,6 masih bisa diterima. (Hair dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

### 3.10.2 *Inner Model* (Model Struktural)

Evaluasi model struktural dalam PLS dilakukan dengan memanfaatkan  $R^2$  untuk konstruk dependen, dan nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk menguji signifikansi antar konstruk dalam struktur model. Penggunaan nilai  $R^2$  bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa prediksi model dari penelitian yang diajukan semakin baik (Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

Tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis dinyatakan melalui nilai koefisien *path* atau *inner model*. Skor koefisien *path* atau *inner model* pada nilai *t-statistic* harus melebihi 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan melebihi 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) pada tingkat signifikansi *alpha* 5% dan *power* 80% (Hair dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

#### 3.10.2.1 *T-Statistics*

*T-Statistics* digunakan untuk menguji signifikansi dari jalur yang dihipotesiskan, alat uji yang digunakan adalah *t-statistic*. Dalam menguji hipotesa dengan menggunakan pendekatan nilai *statistic*, jika penelitian menggunakan derajat *alpha* 5%, maka nilai kritis yang ditetapkan untuk *t-statistic* adalah 1,96. Mengacu pada ketetapan tersebut, jika nilai *t-statistic* > 1,96 maka hipotesis tingkat signifikansi dapat diterima.

### 3.10.2.2 *R Square* ( $R^2$ )

Pengujian *R Square* ( $R^2$ ) merupakan cara untuk menghitung besaran nilai *Goodness of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai *R Square* ( $R^2$ ) diperlukan untuk menilai besaran proporsi variasi nilai variabel laten dependen tertentu yang dapat dijelaskan oleh variabel laten independen.

- a. Nilai  $R^2 = 0,67$  mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel dependen besar atau kuat.
- b. Nilai  $R^2 = 0,33$  mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen sedang.
- c. Nilai  $R^2 = 0,19$  mengindikasikan bahwa pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen lemah atau kecil.

### 3.10.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.3.1 Analisis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya sebagai berikut:

##### 1. *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

- a. Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah searah atau naik, maka nilai variabel dependen juga meningkat atau naik.

- b. Jika nilai *path coefficients* (koefisien jalur) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan, jika nilai suatu variabel independen meningkat atau naik, maka nilai variabel dependen juga menurun.

2. Nilai Probabilitas/Signifikansi (*P-Value*)

- a. Nilai p-values  $< 0,05$ , maka pengaruh variabel signifikan.
- b. Nilai p-values  $> 0,05$ , maka pengaruh variabel tidak signifikan.

3.10.3.2 Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator atau intervening. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan hasil dari *bootstrapping* kolom *specific indirect effect* pada SmartPLS 4.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

Badan Pemeriksa Keuangan yang selanjutnya disingkat BPK merupakan lembaga negara yang bertugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. BPK adalah satu-satunya pemeriksa keuangan eksternal di Indonesia yang mempunyai wewenang yang besar dalam memberikan opini dan pemeriksaan terhadap laporan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara. BPK bertugas untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, Bank Indonesia, Badan Usaha Milik Negara, Badan Layanan Umum, Badan Usaha Milik Daerah, dan lembaga atau badan lain yang mengelola keuangan negara. Oleh karena itu, peran BPK sangatlah penting dalam memastikan setiap pemeriksaan keuangan telah dilaksanakan sesuai dengan standar pemeriksaan yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan tugas pemeriksaan, BPK memiliki 33 perwakilan di 33 Provinsi yang ada di Indonesia. Salah satunya yaitu BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur selaku perwakilan BPK yang berada di wilayah Provinsi Jawa Timur. BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur terletak di Jl. Raya Ir.

H.Juanda, Semawalang, Semambung, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254. BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur menjalankan fungsi dan perannya dalam melakukan pemeriksaan terhadap pengelolaan keuangan di wilayah Provinsi Jawa Timur, termasuk entitas pemerintah di provinsi, kabupaten, dan kota di wilayah Provinsi Jawa Timur. Salah satu peran utama BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur adalah memantau kinerja pemerintah daerah di wilayah Provinsi Jawa Timur dari segi pengelolaan keuangan negara melalui pemeriksaan terhadap pengelolaan keuangan daerah, termasuk penggunaan anggaran, pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan keuangan. BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur juga bekerja sama dengan pemerintah daerah yang ada di Provinsi Jawa Timur untuk melakukan pemeriksaan dan pemantauan keuangan. Kolaborasi ini mencakup pertukaran informasi, koordinasi tindakan, dan kerjasama dalam rangka meningkatkan pengelolaan keuangan di tingkat regional.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

Visi BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur yaitu:

- a. Menjadi lembaga pemeriksa tepercaya yang berperan aktif dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara yang berkualitas dan bermanfaat untuk mencapai tujuan negara.

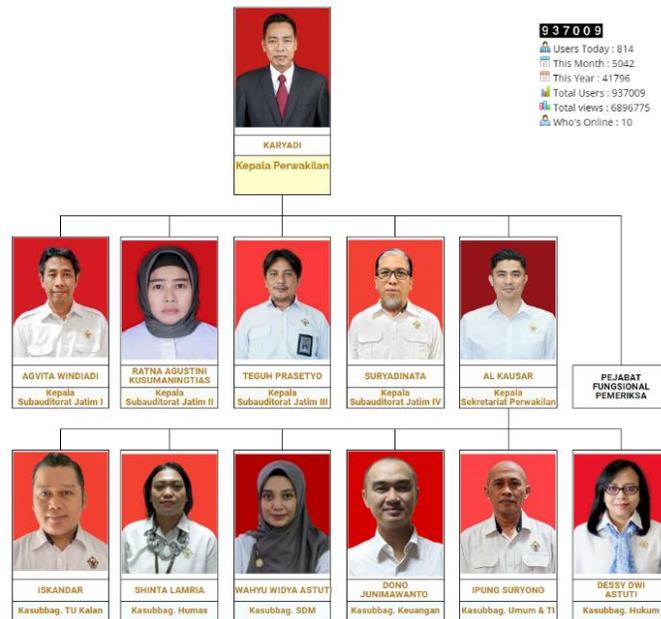
Misi BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur yaitu:

- a. Memeriksa tata kelola dan tanggung jawab keuangan negara untuk memberikan rekomendasi, pendapat, dan pertimbangan;

- b. Mendorong pencegahan korupsi dan percepatan penyelesaian ganti kerugian negara;
- c. Melaksanakan tata kelola organisasi yang transparan dan berkesinambungan agar menjadi teladan bagi institusi lainnya.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

**Gambar 4. 1**  
**Struktur Organisasi BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur**



Sumber: Website Resmi BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berisi gambaran mengenai identitas responden. yang meliputi jabatan, jenis kelamin, usia, masa kerja, serta pendidikan terakhir. Hasil analisis karakteristik responden pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**

**Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan**

<b>Jabatan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Pemeriksa Madya	12	10%
Pemeriksa Muda	65	56%
Pemeriksa Pertama	39	34%
Jumlah	116	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 di atas responden dengan jabatan pemeriksa madya sebanyak 12 orang atau 10%, pemeriksa muda sebanyak 65 orang atau 56%, dan pemeriksa pertama sebanyak 39 orang atau 34%.

**Tabel 4. 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	60	52%
Perempuan	56	48%
Jumlah	116	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini adalah laki-laki sejumlah 60 orang atau 52% dan perempuan sejumlah 56 orang atau 48%. Artinya, mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki.

**Tabel 4. 3**

**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
< 20 Tahun	0	0%
20 - 30 Tahun	2	2%
30 - 40 Tahun	53	46%
40 - 50 Tahun	57	49%
> 50 Tahun	4	3%
Jumlah	116	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berusia 20 - 30 tahun sebanyak 2 orang atau 2%, responden berusia 30 - 40 tahun sebanyak 53 orang atau 46%, responden berusia sebanyak 40 - 50 tahun sebanyak 57 orang atau 49%, dan responden berusia > 50 tahun sebanyak 4orang atau 3%.

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
< 5 Tahun	0	0%
5 - 10 Tahun	13	11,2%
10 - 20 Tahun	84	73,4%
20 - 30 Tahun	19	16,4%
> 30 Tahun	0	0%
Jumlah	116	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang bekerja di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur selama 5 – 10 tahun sebanyak 13 orang atau 11,2%. Masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 84 orang atau 73,4%. Masa kerja 20 – 30 tahun sebanyak 19 orang atau 16,4%.

**Tabel 4. 5**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Sarjana	50	43%
Magister	66	57%
Doktor	0	0%
Jumlah	116	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 bisa dilihat bahwa responden dengan latar belakang pendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 50 orang atau 43%. Lalu responden dengan latar belakang pendidikan terakhir magister sebanyak 66 orang atau 57%.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut merupakan deskripsi jawaban dari responden yang dikelompokkan sesuai masing-masing variabel yang digunakan.

#### 4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

**Tabel 4. 6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)**

Item	Beban Kerja (X1)										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
BK1	1	1%	4	3%	12	10%	47	41%	52	45%	4.25
BK2	2	2%	6	5%	23	20%	51	44%	34	29%	3.93
BK3	0	0%	11	9%	28	24%	49	42%	28	24%	3.81
BK4	2	2%	8	7%	25	22%	45	39%	36	31%	3.90
BK5	2	2%	6	5%	21	18%	46	40%	41	35%	4.01
BK6	3	3%	14	12%	19	16%	46	40%	34	29%	3.81
BK7	3	3%	7	6%	19	16%	54	47%	33	28%	3.92
BK8	2	2%	4	3%	21	18%	32	28%	57	49%	4.18
BK9	2	2%	12	10%	23	20%	47	41%	32	28%	3.81
BK10	1	1%	9	8%	20	17%	50	43%	36	31%	3.95
BK11	1	1%	8	7%	19	16%	53	46%	35	30%	3.97
BK12	3	3%	5	4%	23	20%	42	36%	43	37%	4.00

Sumber: Data diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan BK3 (Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera di selesaikan), BK6 (Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya), dan BK9 (Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya). Sedangkan item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan BK1 (Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas).

#### 4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Kerja (X2)

**Tabel 4. 7**

**Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Kerja (X2)**

Item	Konflik Kerja (X2)										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
KK1	1	1%	7	6%	18	16%	46	40%	44	38%	4.07
KK2	1	1%	6	5%	16	14%	56	48%	37	32%	4.05
KK3	2	2%	6	5%	22	19%	48	41%	38	33%	3.98
KK4	2	2%	7	6%	19	16%	49	42%	39	34%	4.00
KK5	0	0%	11	9%	14	12%	48	41%	43	37%	4.06
KK6	2	2%	4	3%	20	17%	55	47%	35	30%	4.00
KK7	2	2%	11	9%	20	17%	53	46%	30	26%	3.84
KK8	2	2%	11	9%	32	28%	36	31%	35	30%	3.78
KK9	2	2%	13	11%	27	23%	51	44%	23	20%	3.68
KK10	2	2%	7	6%	26	22%	49	42%	32	28%	3.87
KK11	4	3%	7	6%	22	19%	49	42%	34	29%	3.87
KK12	4	3%	3	3%	25	22%	47	41%	37	32%	3.94

Sumber: Data diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan KK9 (Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari rekan kerja lain). Sedangkan item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan KK1 (Kesalahan dalam berkomunikasi menyebabkan ketidakcocokan dengan rekan kerja).

#### 4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z)

**Tabel 4. 8**

**Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (Z)**

Item	Stres Kerja (Z)										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

SK1	1	1%	6	5%	9	8%	51	44%	49	42%	4.21
SK2	2	2%	7	6%	16	14%	51	44%	40	34%	4.03
SK3	2	2%	11	9%	11	9%	55	47%	37	32%	3.98
SK4	2	2%	5	4%	15	13%	46	40%	48	41%	4.14
SK5	2	2%	9	8%	13	11%	46	40%	46	40%	4.07
SK6	2	2%	5	4%	18	16%	47	41%	44	38%	4.08
SK7	5	4%	13	11%	14	12%	45	39%	39	34%	3.86
SK8	1	1%	8	7%	11	9%	45	39%	51	44%	4.18
SK9	2	2%	13	11%	15	13%	53	46%	33	28%	3.87
SK10	1	1%	5	4%	13	11%	46	40%	51	44%	4.21
SK11	4	3%	3	3%	16	14%	49	42%	44	38%	4.08

Sumber: Data diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan SK7 (Saya mengalami kesulitan Otidur karena memikirkan masalah pekerjaan). Sedangkan item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan SK1 (Saya merasa cemas jika laporan hasil kerja saya tidak mencapai target yang diharuskan) dan SK10 (Perbedaan instruksi antar pimpinan dapat menyebabkan hilangnya konsentrasi).

#### 4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4. 9**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item	Kinerja Pegawai (Y)										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
KP1	2	2%	9	8%	16	14%	38	33%	51	44%	4.09
KP2	3	3%	2	2%	18	16%	44	38%	49	42%	4.15
KP3	0	0%	10	9%	23	20%	46	40%	37	32%	3.94
KP4	1	1%	6	5%	15	13%	37	32%	57	49%	4.23
KP5	1	1%	5	4%	23	20%	41	35%	46	40%	4.08
KP6	4	3%	4	3%	14	12%	48	41%	46	40%	4.10
KP7	1	1%	6	5%	19	16%	43	37%	47	41%	4.11

KP8	4	3%	1	1%	17	15%	42	36%	52	45%	4.18
KP9	1	1%	11	9%	24	21%	40	34%	40	34%	3.92
KP10	2	2%	2	2%	18	16%	39	34%	55	47%	4.23

Sumber: Data diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan KP9 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa ada kesalahan). Sedangkan item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan KP4 (Hasil kerja saya cenderung meningkat dari waktu ke waktu) dan KP10 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai arahan).

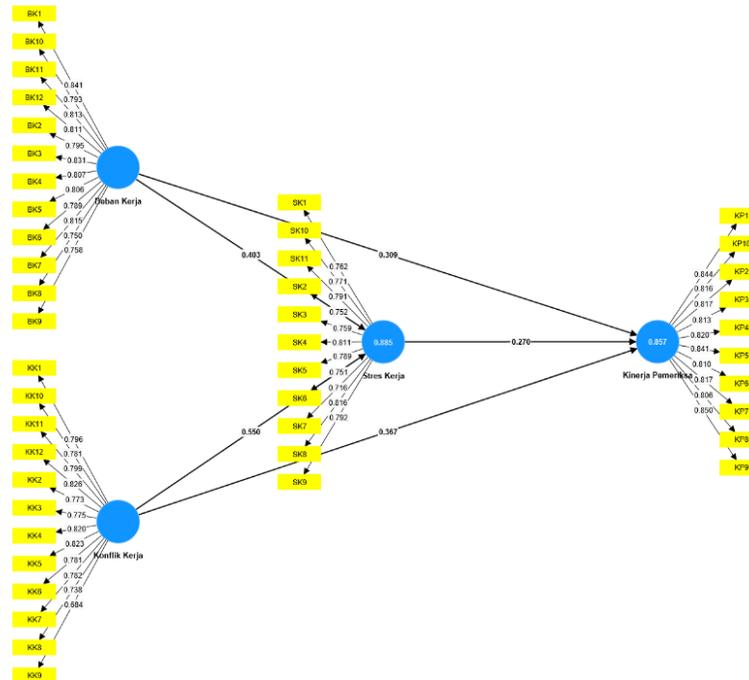
#### 4.4 Uji Partial Least Square (PLS)

Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Supriyanto dan Maharani (2013) menjelaskan PLS sebagai pendekatan yang *powerfull* karena dapat dipakai pada berbagai skala data, sedikit asumsi, serta jumlah sampel yang tidak banyak. Pada SmartPLS, model penelitian dibagi menjadi dua, yaitu *outer model* (*Measurement*) dan *inner model* (Model Struktural).

##### 4.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan sudah sesuai (valid dan reliabel) untuk pengukuran. Berikut merupakan output *outer model* yang diperoleh peneliti.

**Gambar 4. 2**  
**Output Outer Model**



Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah, 2024

#### 4.4.1.1 Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Pengujian validitas konvergen dievaluasi dengan nilai *loading factor* dari indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Aturan praktis yang diterapkan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5 dan *average variance extracted* (AVE) > 0.5 (Chin dalam Abdillah & Jogiyanto, 2015).

**Tabel 4. 10**  
**Nilai *Outer Loadings***

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	BK1	0.841	Valid
	BK2	0.795	Valid
	BK3	0.831	Valid

	BK4	0.807	Valid
	BK5	0.806	Valid
	BK6	0.789	Valid
	BK7	0.815	Valid
	BK8	0.750	Valid
	BK9	0.758	Valid
	BK10	0.793	Valid
	BK11	0.813	Valid
	BK12	0.811	Valid
Konflik Kerja (X2)	KK1	0.796	Valid
	KK2	0.773	Valid
	KK3	0.775	Valid
	KK4	0.820	Valid
	KK5	0.823	Valid
	KK6	0.781	Valid
	KK7	0.782	Valid
	KK8	0.738	Valid
	KK9	0.684	Tidak Valid
	KK10	0.781	Valid
	KK11	0.799	Valid
	KK12	0.826	Valid
Stres Kerja (Z)	SK1	0.762	Valid
	SK2	0.752	Valid
	SK3	0.759	Valid
	SK4	0.811	Valid
	SK5	0.789	Valid
	SK6	0.751	Valid
	SK7	0.716	Valid
	SK8	0.816	Valid
	SK9	0.792	Valid
	SK10	0.771	Valid
	SK11	0.791	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0.844	Valid
	KP2	0.817	Valid
	KP3	0.813	Valid
	KP4	0.820	Valid
	KP5	0.841	Valid
	KP6	0.810	Valid
	KP7	0.817	Valid
	KP8	0.806	Valid
	KP9	0.850	Valid

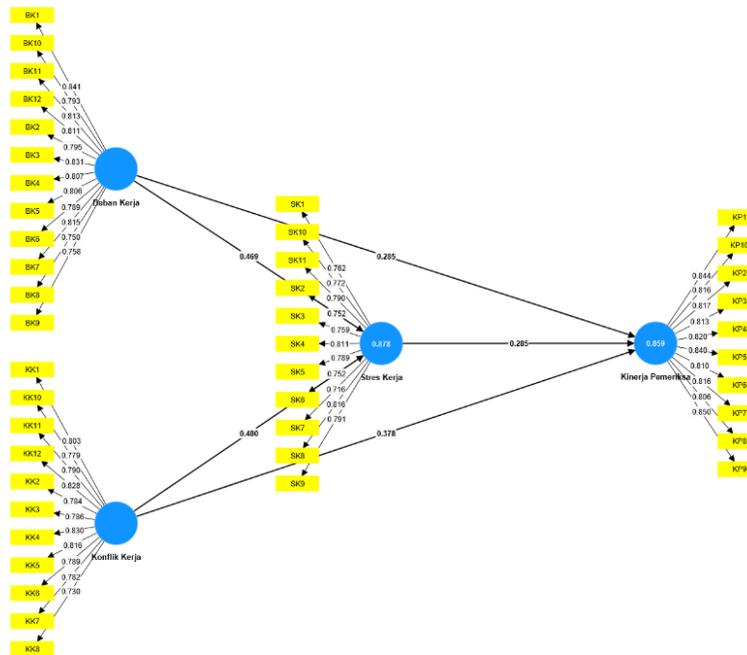
	KP10	0.816	Valid
--	------	-------	-------

Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji *convergent validity* pada tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa terdapat nilai *outer loadings* yang tidak valid, yaitu item indikator KK9 yang memiliki nilai  $< 0,7$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa item indikator tersebut harus dihapus dan dilakukan olah data ulang untuk memastikan keabsahan dan keandalan data serta model pengujian yang digunakan. Berikut merupakan model *outer loadings* pasca estimasi ulang pada item indikator yang tidak valid.

**Gambar 4.3**

**Hasil Uji *Outer Model* Pasca Estimasi Ulang**



Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah, 2024

Di bawah ini merupakan tabel hasil estimasi ulang setelah mengeluarkan item indikator yang tidak valid.

**Tabel 4. 11**  
**Nilai Outer Loadings**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>	<b>Keterangan</b>
Beban Kerja (X1)	BK1	0.841	Valid
	BK2	0.795	Valid
	BK3	0.831	Valid
	BK4	0.807	Valid
	BK5	0.806	Valid
	BK6	0.789	Valid
	BK7	0.815	Valid
	BK8	0.750	Valid
	BK9	0.758	Valid
	BK10	0.793	Valid
	BK11	0.813	Valid
	BK12	0.811	Valid
Konflik Kerja (X2)	KK1	0.803	Valid
	KK2	0.784	Valid
	KK3	0.786	Valid
	KK4	0.830	Valid
	KK5	0.816	Valid
	KK6	0.789	Valid
	KK7	0.782	Valid
	KK8	0.730	Valid
	KK10	0.779	Valid
	KK11	0.790	Valid
	KK12	0.828	Valid
	Stres Kerja (Z)	SK1	0.762
SK2		0.752	Valid
SK3		0.759	Valid
SK4		0.811	Valid
SK5		0.789	Valid
SK6		0.752	Valid
SK7		0.716	Valid
SK8		0.816	Valid
SK9		0.791	Valid
SK10		0.772	Valid
SK11		0.790	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0.844	Valid
	KP2	0.817	Valid
	KP3	0.813	Valid

	KP4	0.820	Valid
	KP5	0.840	Valid
	KP6	0.810	Valid
	KP7	0.816	Valid
	KP8	0.806	Valid
	KP9	0.850	Valid
	KP10	0.816	Valid

Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji *convergent validity* pada tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa nilai *outer loadings* dari setiap item indikator memiliki nilai  $> 0,7$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item indikator dinyatakan valid dan berkorelasi tinggi.

#### 4.4.1.2 Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Dalam uji *discriminant validity*, item suatu indikator dikatakan reliabel apabila nilai *cross loading* di setiap item mempunyai nilai yang lebih tinggi daripada nilai *cross loading* yang terdapat pada variabel laten lainnya dengan nilai  $> 0,5$ . Berikut merupakan hasil dari uji *discriminant validity* menggunakan *cross loading*.

**Tabel 4. 12**  
***Cross Loadings***

Item	Beban Kerja (X1)	Konflik Kerja (X1)	Stres Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
BK1	<b>0.841</b>	0.792	0.790	0.795
BK2	<b>0.795</b>	0.718	0.736	0.733
BK3	<b>0.831</b>	0.756	0.737	0.738
BK4	<b>0.807</b>	0.761	0.745	0.706
BK5	<b>0.806</b>	0.732	0.754	0.692
BK6	<b>0.789</b>	0.726	0.733	0.664
BK7	<b>0.815</b>	0.756	0.742	0.744
BK8	<b>0.750</b>	0.764	0.707	0.752

BK9	<b>0.758</b>	0.743	0.720	0.707
BK10	<b>0.793</b>	0.744	0.713	0.648
BK11	<b>0.813</b>	0.788	0.774	0.767
BK12	<b>0.811</b>	0.798	0.720	0.747
KK1	0.720	<b>0.803</b>	0.727	0.718
KK2	0.711	<b>0.784</b>	0.728	0.776
KK3	0.740	<b>0.786</b>	0.705	0.716
KK4	0.784	<b>0.830</b>	0.752	0.716
KK5	0.784	<b>0.816</b>	0.753	0.774
KK6	0.762	<b>0.789</b>	0.695	0.724
KK7	0.768	<b>0.782</b>	0.728	0.736
KK8	0.715	<b>0.730</b>	0.706	0.590
KK10	0.721	<b>0.779</b>	0.748	0.658
KK11	0.747	<b>0.790</b>	0.745	0.726
KK12	0.788	<b>0.828</b>	0.772	0.793
SK1	0.656	0.689	<b>0.762</b>	0.735
SK2	0.658	0.695	<b>0.752</b>	0.647
SK3	0.641	0.642	<b>0.759</b>	0.586
SK4	0.761	0.762	<b>0.811</b>	0.723
SK5	0.810	0.771	<b>0.789</b>	0.775
SK6	0.729	0.708	<b>0.752</b>	0.733
SK7	0.609	0.608	<b>0.716</b>	0.564
SK8	0.757	0.756	<b>0.816</b>	0.731
SK9	0.730	0.703	<b>0.791</b>	0.659
SK10	0.740	0.751	<b>0.772</b>	0.688
SK11	0.738	0.753	<b>0.790</b>	0.758
KP1	0.789	0.813	0.792	<b>0.844</b>
KP2	0.731	0.746	0.693	<b>0.817</b>
KP3	0.726	0.732	0.710	<b>0.813</b>
KP4	0.735	0.744	0.723	<b>0.820</b>
KP5	0.771	0.747	0.757	<b>0.840</b>
KP6	0.716	0.713	0.718	<b>0.810</b>
KP7	0.713	0.710	0.710	<b>0.816</b>
KP8	0.716	0.748	0.757	<b>0.806</b>
KP9	0.815	0.811	0.796	<b>0.850</b>
KP10	0.740	0.731	0.728	<b>0.816</b>

Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah, 2024

Dapat dilihat pada tabel 4.12 di atas, keseluruhan indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi dibandingkan variabel laten lainnya yang

nilainya  $> 0,5$ . Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi *discriminant validity* dan dapat disimpulkan bahwa validitas item telah terpenuhi.

Cara berbeda untuk menentukan *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konsep. Sebuah variabel memiliki *discriminant validity* yang baik apabila nilai konstruk AVE  $> 0,5$  dari salah satu konstruk lainnya.

**Tabel 4. 13**  
*Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Beban Kerja (X1)	0.642
Konflik Kerja (X1)	0.678
Stres Kerja (Z)	0.629
Kinerja Pegawai (Y)	0.599

Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah, 2024

Dari tabel 4.13 di atas dapat disimpulkan bahwa setiap indikator memiliki nilai AVE  $> 0,5$  yang mana nilai AVE dari variabel beban kerja sebesar 0.642, nilai AVE variabel konflik kerja sebesar 0.678, nilai AVE variabel stres kerja sebesar 0.629, dan nilai AVE variabel kinerja pegawai sebesar 0.599.

#### 4.4.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam PLS dilakukan dengan melihat nilai dari *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Aturan praktisnya nilai *cronbach's alpha* atau *composite reliability* perlu melebihi 0,7 sekalipun nilai 0,6 masih bisa diterima. (Hair dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

**Tabel 4. 14*****Composite Reliability dan Cronbach's Alpha***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Keterangan</i></b>
Beban Kerja (X1)	0.950	0.949	<i>Reliable</i>
Konflik Kerja (X1)	0.948	0.947	<i>Reliable</i>
Stres Kerja (Z)	0.942	0.941	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0.935	0.933	<i>Reliable</i>

Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diperoleh nilai *composite reliability* dari variabel beban kerja sebesar 0.950, variabel konflik kerja sebesar 0.948, variabel stres kerja sebesar 0.942, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0.935. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* dari variabel beban kerja sebesar 0.949, variabel konflik kerja sebesar 0.947, variabel stres kerja sebesar 0.941, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0.933. Hal tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's Alpha* > 0,7 yang berarti semua variabel telah memenuhi persyaratan dan masing-masing indikator tersebut dapat dipercaya atau konsisten dalam menampilkan variabel laten.

#### 4.4.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dalam PLS dilakukan dengan memanfaatkan  $R^2$  untuk konstruk dependen, dan nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk menguji signifikansi antar konstruk dalam struktur model. Penggunaan nilai  $R^2$  bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai

$R^2$  menunjukkan bahwa prediksi model dari penelitian yang diajukan semakin baik (Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

**Tabel 4. 15**  
***R-Square***

<b>Variabel</b>	<b><i>R-Square</i></b>
Stres Kerja (Z)	0.859
Kinerja Pegawai (Y)	0.878

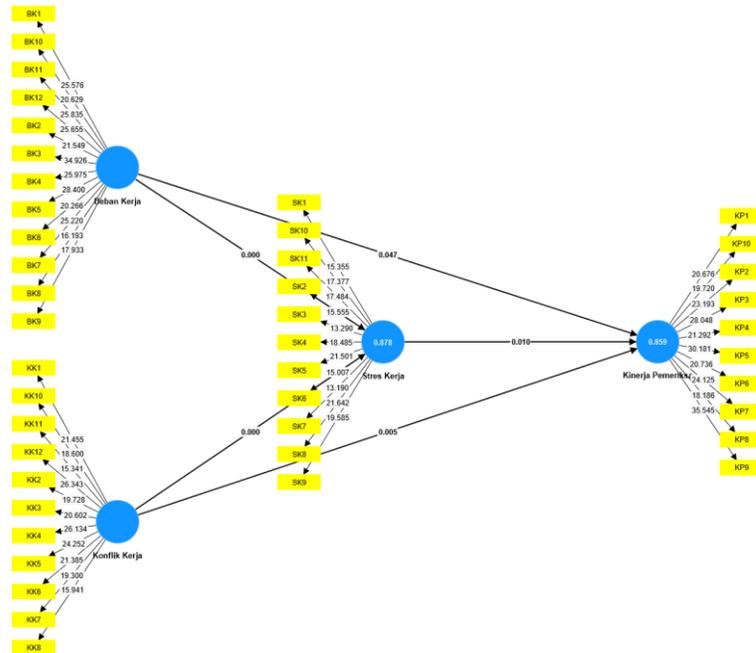
Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, variabel beban kerja dan konflik kerja memberikan kontribusi terhadap variasi perubahan pada variabel stres kerja sebesar 0.859 atau 85,9%. Sedangkan pada variabel beban kerja, konflik kerja dan stres kerja memberi kontribusi terhadap variasi perubahan pada kinerja pegawai sebesar 0.878 atau 87,8%.

#### **4.5 Pengujian Hipotesis**

Data yang telah diolah digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah dibuat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai *t-statistic* dan *p-value*. Pengaruh antar variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai *t*-hitung > 1,96 (signifikan 5% dari *t* tabel ). Adapun hipotesis dapat diterima jika nilai *p-value* < 0,05. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat hasil *output path coefficients* dan *indirect effect* pada SmartPLS 4.0.

**Gambar 4. 4**  
**Pengujian Hipotesis**



Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah, 2024

#### 4.5.1 Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya apabila nilai *p-values* < 0,05, maka pengaruh variabel signifikan dan apabila nilai *p-values* > 0,05, maka pengaruh variabel tidak signifikan (Jogiyanto dan Abdillah, 2015).

**Tabel 4. 16**  
**Path Coefficients**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X1)	0.285	0.288	0.144	1.987	0.047

→ Kinerja Pegawai (Y)					
Konflik Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0.378	0.381	0.135	2.793	0.005
Beban Kerja (X1) → Stres Kerja (Z)	0.469	0.471	0.108	4.358	0.000
Konflik Kerja (X2) → Stres Kerja (Z)	0.480	0.480	0.109	4.417	0.000
Stres Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.285	0.279	0.110	2.588	0.010

Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel sebagai berikut:

- a. **H1 : Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan nilai *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0.285, nilai *t-statistic* sebesar  $1.987 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0.047 < 0,05$ .

Maka variabel beban kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini **H1 diterima**.

b. **H2 : Konflik Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan nilai *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0.378, nilai *t-statistic* sebesar  $2.793 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,005 < 0,05$ .

Maka variabel konflik kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini **H2 diterima**.

c. **H3 : Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Z)**

Berdasarkan nilai *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0.469, nilai *t-statistic* sebesar  $4.358 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,000 < 0,05$ .

Maka variabel beban kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel stres kerja, sehingga dalam penelitian ini **H3 diterima**.

d. **H4 : Konflik Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (Z)**

Berdasarkan nilai *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0.480, nilai *t-statistic* sebesar  $4.417 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,000 < 0,05$ .

Maka variabel konflik kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel stres kerja, sehingga dalam penelitian ini **H4 diterima**.

e. **H5 : Stres Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan nilai *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0.285, nilai *t-statistic* sebesar  $2.588 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,010 < 0,05$ . Maka variabel kepuasan stres kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini **H5 diterima**.

4.5.2 Analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis pengaruh tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator atau intervening. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan hasil dari *bootstrapping* kolom *specific indirect effect* pada SmartPLS 4.

**Tabel 4. 17**  
***Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)***

<b>Variabel</b>	<b><i>Original Sample (O)</i></b>	<b><i>Sample Mean</i></b>	<b><i>Standard Deviation (STDEV)</i></b>	<b><i>T Statistic ( O/STDEV )</i></b>	<b><i>P Values</i></b>
Beban Kerja (X1) → Stres Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.134	0.128	0.054	2.487	0.013
Konflik Kerja (X2) → Stres Kerja (Z) →	0.137	0.137	0.068	2.014	0.044

Kinerja Pegawai (Y)					
---------------------	--	--	--	--	--

Sumber: *Output SmartPLS*, data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel sebagai berikut:

- a. **H6 : Stres Kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan nilai *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0.134, nilai *t-statistic* sebesar  $2.487 < 1,96$  dan nilai *p-values*  $0.013 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa stres kerja mampu berperan sebagai mediator secara parsial atas pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini **H6 diterima**.

- b. **H7 : Stres Kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan nilai *original sample* pada koefisien jalur sebesar 0.137, nilai *t-statistic* sebesar  $2.014 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0.044 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa stres kerja mampu berperan sebagai mediator secara parsial atas pengaruh konflik kerja terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini **H7 diterima**.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hal

ini dibuktikan dengan *output* nilai *path coefficients* sebesar 0.285, nilai *t-statistic* sebesar  $1.987 > 1,96$ , dan nilai *p-values*  $0.047 < 0,05$ . Artinya, beban kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, beban kerja diukur dengan menggunakan 4 indikator, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa dengan adanya pembagian beban kerja yang proporsional dan sesuai standar maka pegawai merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai bentuk tanggung jawab atau tantangan yang harus segera diselesaikan. Apabila beban kerja yang diberikan kepada pegawai terlalu sedikit maka mereka akan merasa bosan dan motivasi dalam bekerja juga akan hilang karena tidak ada target yang harus diselesaikan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mahawati et al., (2021) yang menyebutkan bahwa beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan.

Meskipun dalam laporan kinerja BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur tahun 2021-2022 menyebutkan bahwa masih terdapat kendala kekurangan jumlah pegawai berstatus pemeriksa, tetapi hal tersebut tidak berdampak terhadap penambahan beban kerja yang diberikan kepada pegawai. Kendati masalah tersebut diatasi dengan melakukan kontrak tambahan tenaga kerja auditor di luar lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur yang bertujuan agar dapat memenuhi target yang telah ditetapkan. Sehingga, dapat

disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang diberikan kepada pegawai di lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur sangat baik.

Selain itu, dapat diketahui bahwa item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah salah satunya terdapat pada item pernyataan BK3 (Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera di selesaikan dan item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan BK1 (Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas). Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif berkaitan erat dengan penetapan target kerja yang jelas. Apabila target kerja sudah jelas dan sesuai standar maka pegawai dapat memiliki kesempatan untuk menikmati pekerjaannya dengan lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simatupang et al., (2023) dan Anggriyanti et al., (2022) dan yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan variabel beban kerja, maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja. Selanjutnya, hasil penelitian ini sekaligus bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Nugrohoseno (2022); (Nabila & Syarvina, 2022); dan Sitompul (2021) yang mengungkapkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam ajaran agama Islam, setiap individu harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, baik itu dalam urusan dunia maupun

akhirat. Dalam menjalani amanah atau tugas yang diberikan, Islam mendorong untuk tidak menyerah pada rasa putus asa, tetapi tetap bersabar dan percaya bahwa setiap ujian datang atas izin Allah SWT. Dengan memiliki sikap tawakal, yaitu meletakkan kepercayaan sepenuhnya kepada Allah dalam menghadapi segala tantangan, seseorang akan mendapatkan ketenangan jiwa dan kekuatan dalam menghadapi beban dan ujian yang berat. Allah SWT berfirman dalam Q.S. An-Najm 53:39 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”

Ayat ini menekankan bahwa setiap individu bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Manusia akan mendapatkan pahala atau ganjaran yang sesuai dengan usaha yang telah mereka lakukan. Ini mengimplikasikan bahwa setiap orang harus melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan sungguh-sungguh dan sebaik mungkin.

#### **4.6.2 Pengaruh Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan *output* nilai *path coefficients* sebesar 0.378, nilai *t-statistic* sebesar 2.793 > 1,96 dan nilai *p-values* 0,005 < 0,05. Artinya, konflik kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Pengaruh positif yang terjadi merupakan hasil dari manajemen konflik yang baik. Konflik-konflik yang terjadi di lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur dapat diselesaikan melalui berbagai metode mulai dari musyawarah, konseling atau pendampingan, hingga pelatihan manajemen konflik. Hal tersebut menjadikan konflik kerja yang terukur sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui persaingan yang sehat antar sesama pegawai.

Selain itu, pengelolaan konflik yang baik pada pegawai berstatus pemeriksa di BPK Jawa Timur didukung dengan adanya kematangan usia yang dibuktikan dengan presentase usia responden. Sebanyak 53 orang atau 46% responden berusia 30-40 Tahun, sebanyak 57 orang atau 49% responden berusia 40-50 Tahun, dan sebanyak 4 orang atau 3% responden berusia > 50 Tahun. Hal ini dapat dikaitkan dengan kematangan secara emosional yang didukung dengan banyaknya pengalaman hidup, besarnya empati dan pemahaman satu dengan yang lain, kesabaran dan keterampilan komunikasi, kebijaksanaan, serta pengendalian emosi yang lebih baik.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syuhada & Amelia (2021); Cahyaningrum & Surjanti (2018); dan Maulidyah (2018) yang mengungkapkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh dan Lestari et al., (2020)

yang mengungkapkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut pandangan Islam, menghadapi konflik kerja memerlukan sikap yang bijaksana, penuh kesabaran, serta melalui cara-cara damai yang berlandaskan pada nilai-nilai keadilan dan kebaikan bagi sesama. Allah SWT mendorong hambanya untuk senantiasa menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja meskipun terjadi konflik, serta menghindari sikap dendam dan permusuhan yang dapat memperburuk situasi. Pentingnya kesabaran juga ditekankan mengingat bahwa semua ujian dan cobaan memiliki hikmah yang harus dihadapi dengan ketenangan dan keikhlasan. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Asy-Syura 42:40 yang berbunyi:

وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِّثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ

الظَّالِمِينَ ﴿٤٠﴾

Artinya: “Dan balasan suatu kejahatan adalah kejahatan yang setimpal, tetapi barangsiapa memaafkan dan berbuat baik (kepada orang yang berbuat jahat) maka pahalanya dari Allah. Sungguh, Dia tidak menyukai orang-orang zalim.”

Ayat ini mengajarkan tentang pahala bagi mereka yang memaafkan dan berupaya untuk berdamai setelah terjadinya konflik. Islam mendorong untuk memberikan maaf dan mencari perdamaian sebagai jalan untuk mendapatkan pahala dari Allah SWT. Allah SWT juga berfirman dalam Q.S. Al-Mumtahanah 60:7 yang berbunyi:

﴿ عَسَى اللَّهُ أَنْ يَجْعَلَ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَ الَّذِينَ عَادَيْتُمْ مِنْهُمْ مَوَدَّةً وَاللَّهُ قَدِيرٌ ۝ ﴾

﴿ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ۝ ﴾

Artinya : “Mudah-mudahan Allah menumbuhkan kasih sayang di antara kamu dengan orang-orang yang pernah kamu musuhi di antara mereka. Allah Mahakuasa. Dan Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.” Q.S. Al-Mumtahanah 60:7

Ayat ini mengajarkan bahwa Allah mampu mengubah hubungan yang penuh konflik menjadi hubungan yang penuh kasih sayang. Ini mengajarkan kita untuk selalu membuka diri terhadap kemungkinan perdamaian dan kesepahaman, meskipun sebelumnya ada konflik.

#### 4.6.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan *output* nilai *path coefficients* sebesar 0.469, nilai *t-statistic* sebesar  $4.358 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, setiap penambahan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai maka stres kerja yang dialami juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al., (2023); (Budhiartini, 2021); dan Paramita (2019) yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan

yang berarti semakin tinggi beban kerja maka stres kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sekaligus bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022) yang mengungkapkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

#### **4.6.4 Pengaruh Konflik Kerja (X2) terhadap Stres Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan konflik kerja terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan *output* nilai *path coefficients* sebesar 0.480, nilai *t-statistic* sebesar  $4.417 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, apabila konflik kerja sering terjadi maka akan mempengaruhi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahriansyah et al., (2022); Halawa & Surbakti (2022); dan Sylvy et al., (2022) bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsal et al., (2023) yang mengungkapkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

#### **4.6.5 Pengaruh Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal

ini dibuktikan dengan *output* nilai *path coefficients* sebesar 0.285, nilai *t-statistic* sebesar  $2.588 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,010 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dijelaskan mengingat stres sebenarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif tergantung dari sudut pandang seseorang dalam mengatasi tekanan untuk dapat dijadikan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik maupun sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan Berney dan Selye (dalam Asih et al., 2018) terdapat beberapa jenis stres kerja dan diantaranya adalah *eustres* (*good stress*) yang merujuk pada stres yang bersifat menstimulasi dan menggairahkan, serta mempunyai efek yang menguntungkan bagi orang yang mengalaminya. Contohnya yaitu perasaan nyaman dari peningkatan tanggung jawab, serta memiliki waktu dan pekerjaan yang berkualitas untuk dikerjakan. Sebaliknya, *Distress* adalah stres yang merujuk pada konsekuensi negatif bagi mereka yang mengalaminya, diantaranya seperti tugas yang tidak sesuai atau desakan yang terlalu banyak dapat menurunkan energi seseorang dan dapat membuat individu tersebut lebih mudah jatuh sakit

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto & Nadiyah, (2022); Ekhsan & Septian (2020); dan Lestari et al., (2020) yang mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Yustikari dan Santoso (2024); Irfanudin (2021); dan Santoso (2019) yang mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Allah SWT memerintahkan kepada hamba-Nya untuk senantiasa menjaga semangat optimisme dan ketegaran dalam menghadapi segala cobaan. Dengan penuh keyakinan akan pertolongan-Nya, kita dapat bangkit dengan semangat dan penuh harapan, serta menjauhkan diri dari tekanan stres yang dapat membawa kita kepada keputusasaan. Memelihara sikap positif dan tabah dalam menghadapi segala ujian akan dapat menuntun kita pada kedamaian dan kekuatan dari-Nya yang senantiasa menyertai langkah-langkah kita dalam menjalani kehidupan. Allah SWT berfirman dalam Q.S. Yusuf 13:87 yang berbunyi:

يَبْنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوْسُفَ وَاٰخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ

لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ ﴿٨٧﴾

Artinya: “Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.”

Ayat ini menjadi pijakan yang kokoh bagi setiap insan muslim dalam menyikapi berbagai rintangan dalam kehidupan. Permasalahan terkait dengan dinamika keluarga, relasi persahabatan, maupun pekerjaan yang seringkali menghadirkan tekanan dan dorongan untuk menyerah. Landasan yang

disampaikan oleh ayat tersebut diharapkan dapat memelihara semangat memupuk ketabahan yang diperlukan untuk melewati setiap ujian dengan penuh keyakinan akan pertolongan Allah SWT.

#### **4.6.6 Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Stres Kerja (Z) sebagai Variabel Mediasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa beban kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* sebesar 0.285, nilai *t-statistic* sebesar  $1.987 > 1,96$ , dan nilai *p-values*  $0.047 < 0,05$  yang artinya beban kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, diketahui bahwa beban kerja terhadap stres kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0.469, nilai *t-statistic* sebesar 4.358  $> 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,000 < 0,05$  yang artinya beban kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap stres kerja. Adapun stres kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* sebesar 0.285, nilai *t-statistic* sebesar  $2.588 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,010 < 0,05$  yang artinya stres kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada output *indirect effect* yang telah diperoleh juga dapat dijelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan *output* nilai *original sample* sebesar 0.134 yang memiliki arah positif, nilai *t-statistic* sebesar  $2.487 > 1,96$ , dan nilai *p-value* sebesar 0.013

$< 0.05$  yang artinya stres kerja mampu memediasi pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Dudija (2021) dan Fatkhuri & Riyanto, A. (2019) yang mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022) dan Misa et al., (2020) mengemukakan bahwa stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.7 Pengaruh Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Stres Kerja (Z) sebagai Variabel Mediasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diketahui bahwa konflik kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* sebesar 0.378, nilai *t-statistic* sebesar  $2.793 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,005 < 0,05$  yang artinya konflik kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, diketahui bahwa konflik kerja terhadap stres kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0.469, nilai *t-statistic* sebesar  $4.358 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,000 < 0,05$  yang artinya beban kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap stres kerja. Adapun stres kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* sebesar 0.285, nilai *t-statistic* sebesar  $2.588 > 1,96$  dan nilai *p-values*  $0,010 < 0,05$  yang

artinya stres kerja memiliki pengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan output *indirect effect* yang telah diperoleh dapat dijelaskan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan *output* nilai *path coefficients* sebesar 0.137 yang memiliki arah positif, nilai *t-statistic* sebesar  $2.014 > 1,96$  dan nilai *p-value* sebesar  $0.044 < 0.05$  yang artinya stres kerja mampu memediasi hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmaniah et al., (2023) mengemukakan bahwa stres kerja berperan dalam memediasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan berlandaskan kepada rumusan masalah serta tujuan yang telah dibuat untuk mengetahui “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur.” Maka, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi beban kerja diterapkan sesuai dengan standar pekerjaan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila beban kerja merosot tidak sesuai dengan standar pekerjaan, maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Pegawai menganggap bahwasannya tugas yang diberikan adalah sebagai bentuk tanggung jawab atau tantangan yang harus segera diselesaikan; (2) Pengelolaan beban kerja yang diberikan kepada pegawai di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur sangat baik sehingga kendala kekurangan pegawai tidak menjadi masalah yang dapat mengganggu kinerja instansi tersebut; dan (3) Adanya target kerja yang jelas dan sesuai standar, sehingga pegawai dapat memiliki kesempatan untuk menikmati pekerjaannya dengan lebih baik.

2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila konflik kerja semakin meningkat dalam skala dan frekuensi yang terukur, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila konflik kerja tidak pernah terjadi, maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Kegiatan musyawarah, fasilitas konseling atau pendampingan, hingga pelatihan manajemen konflik menjadi alat untuk mengukur dan mengatasi konflik yang terjadi di lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur, sehingga konflik yang terjadi dapat dikendalikan dengan baik; (2) Pengelolaan konflik yang baik pada pegawai berstatus pemeriksa di BPK Jawa Timur juga didukung dengan adanya kematangan usia yang dibuktikan dengan presentase usia responden
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterapkan tidak sesuai dengan standar pekerjaan, maka stres kerja akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila beban kerja menurun yang dirasakan oleh pegawai, maka stres kerja juga akan menurun.
4. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, apabila frekuensi terjadinya konflik kerja semakin meningkat, maka stres kerja yang dialami pegawai juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila frekuensi terjadinya konflik kerja menurun, maka stres kerja yang dialami oleh pegawai juga akan menurun.

5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila stres kerja yang dialami pegawai meningkat dalam skala dan frekuensi yang terukur, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila stres kerja tidak pernah dialami oleh pegawai, maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa stres yang terjadi pada pegawai di lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur dapat dikategorikan sebagai *eustres* (*good stress*) yang merujuk pada stres yang bersifat menstimulasi dan menggairahkan, serta mempunyai efek yang menguntungkan bagi orang yang mengalaminya.
6. Stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan beban kerja yang dialami oleh pegawai di lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang dapat mempengaruhi naik dan turunnya kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, stres kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.
7. Stres kerja mampu memediasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila konflik kerja semakin meningkat dialami oleh pegawai di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur dapat mempengaruhi tingkat stres kerja yang berdampak pada naik dan turunnya kinerja pegawai tersebut. Dalam penelitian ini, stres kerja mampu memediasi hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dijabarkan di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi lebih lanjut, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur dalam memperhatikan pengelolaan beban kerja, manajemen konflik serta pendampingan stres, khususnya yang terjadi pada pegawai berstatus pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian atau kajian ilmiah terkait pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih dalam terkait dengan beban kerja, konflik kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai dengan menambahkan berbagai macam variabel lain seperti *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Self-Efficacy*, serta Pengembangan Karir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy & Jogiyanto H. M. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Abdullah. 1414 H – 1994 M. *Tafsir Ibnu Katsir*. (Penerjemah: M. Abdul Ghoffar. E. M). 2004. Cetakan Pertama. Penerbit Pustaka Imam Asy-Syafi'i. Bogor.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya. 2019. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an. Jakarta.
- Anggriyanti, E., Sasmita, J., & Chairilisyah, D. 2022. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada PT.Rubber Wood Industries Indo, Kecamatan Siak Hulu , Kabupaten Kampar. Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol. 3 No. 2.
- Asih, Gusti Y. Hardani Widhiastuti. Rusmalia Dewi. 2018. *Stress Kerja*. Cetakan Pertama. Penerbit Semarang University Press. Semarang.
- Basyir, Hikmat. *Tafsir Al-Muyassar*. (Penerjemah: Izzuddin Karimi, Ahmad Saikhu, dan Habiburrahim). 2011. Cetakan Pertama. Penerbit An-Naba'. Solo.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. 2022. *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan. Vol. 1. No. 11.
- Budhiartini. 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Agraparsada Medan*. Juripol, Volume 4 Nomor 2.
- Cahyaningrum, S. & Surjanti, J. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Surya Cipta Internusa Gresik)*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 6 No. 1.
- Dandi, Voedha. *Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Tekanan Waktu terhadap Kemampuan Auditor dalam Mendeteksi Kecurangan (Studi Empiris BPK RI Perwakilan Provinsi Riau)*. JOM Fekon Vol. 4 No. 1 (Februari).

- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Cetakan Pertama. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta Timur.
- Ekhsan, M., & Septian, B. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. Vo. 1 No. 1.
- Fahriansyah, A., Ezzah, N., & Rizki Putra. 2022. *Pengaruh Konflik, Beban Kerja terhadap Stres Kerja di Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol.2 No. 3 Tahun 2022.
- Fatkhuri & Riyanto, A. 2019. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja pada PT. Korin Technomici*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vo. 14 No. 2 Juli-Desember.
- Firmansyah, R. & Nugrohoseno, D. 2022. *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3.
- Fitriana, Rahayu Yudha. 2013. *Persepsi Insentif dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*. Jurnal Online Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Halawa, S. & Surbakti, M. N. 2022. *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Wijaya Riskismas Tunggal Medan*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol. 3 No.6.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Harini, S., Sudarijati, dan N. Kartiwi. 2018. *Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping*. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR), 03 (10), 15–22.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermawan, E. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta*. Jurnal Kajian Ilmiah. Vol. 22 No. 2.

- Indrawan, Rully. Yaniawati. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan (Revisi)*. Cetakan Ketiga. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Irfanudin, A. M., 2021. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa*. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora. Vol. 4 No. 1.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Jannah, R. F. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Jogiyanto H. M., & Willy Abdillah. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partical Least Square untuk Penelitian Empiris)*. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Kurniawan, S. & Rizki, F. 2022. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan*. Jurnal Sosial dan Sains. Vol. 2 No. 1.
- Lestari, W. M., Lie Liana & Ajeng Aquinia. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Vol. 27 No. 2.
- Mahawati, Eni. dkk. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*.Cetakan Pertama. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*.Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Mardiani, L. & Dudija, N. 2021. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Masa Pandemi Covid-*

19 (*Studi Kasus pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda*).  
Universitas Telkom. e-Proceeding of Management . Vol.. No.5.

Marsal, Manuhung, & Natasya. 2023. *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu*. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan. Vol. 1 No. 1.

Maulidyah, I. A. 2017. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Back Office dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 5 No. 3.

Meliana, Alif Fani & Purwanto, H. 2022. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Auto 2000 Madiun*. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4. E-ISSN: 2686 – 1771.

Misa, Yusdi., Syarifuddin, & Sulaiman Amin. 2020. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Medis dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Manajemen. Vol. 4 No. 2.

Nabila, V.S. & Syarvina, W. 2022. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. Jurnal Kewarganegaraan Vol. 6 No. 2.

Nevi, R. & Peranginangin, J. 2019. *Effect of Religiosity, Job Stress, And Job Attitude on Performance*. Jurnal Organisasi Dan Manajemen. Vol. 15. No. 1.

Paramita. 2019. *Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan [Studi Kasus di PT. La Luna Semarang]*. Universitas Pandanaran Semarang.

Prasetyaningtyas, S. W., dkk. 2022. *Impact of Workload and Responsibility Load on Work Stress and Job Performance on Construction Projects During The Pandemic*. Journal of Applied Management (JAM). Vol. 20. No. 1.

Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia.

- Radhiana., Amri, & Putra. 2022. *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). Vol. 8 No. 1 Tahun 2022, Hal 17-33.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Rohmaniah, D., Rahayu Puji Suci, & Nasharuddin Mas. 2023. *Peran Mediasi Stres Kerja atas Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pasuruan)*. Jurnal Pendidikan Dasan dan Sosial Humaniora. Vol. 2 No. 11. September.
- Rolos, Jeky K. R., Sofia A P Sambul, & Wehelmina Runawas. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 4.
- Sandora, E., & Adiputra, I. G. 2021. *Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Kinerja Karyawan KAP, Diintervening oleh Budaya Organisasi*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 3 No. 2.
- Santoso, W. E. *Pengaruh Stress di Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Wahana Informasi Gemilang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 7 No. 1.
- Santoso, Yang M. D., & Tristiana Rijanti. 2022. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 11 No. 1.
- Sari, Safitri, & Sulistyowati. 2022. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang*. Jurnal Maksipreneur. Vol. 12 No. 1
- Sari, Y. E., & Helmayunita, N. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman, dan Skeptisme Profesional Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan (Studi Empiris pada BPK RI Perwakilan Propinsi Sumatera Barat)*. Jurnal WRA. Vol 6, No 1.
- Setyowati, A., & Nurhayati, M. 2019. *The Effect of Workload and Job Characteristics on Employee Performance Through Work-School Conflict as Mediation*

*Variable. Dinasti International Journal of Digital Business Management (DIJDBM)*. Vol. 1 Issue 1.

Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pradnya Paramita. Jakarta.

Simatupang, G. M., Mansur Tanjung, & Nurainun Hasibuan. 2023. *Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga*. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 1 No. 3.

Siswanto, Sucipto. 2008. *Teori dan Perilaku Organisasi: Suatu Tinjauan Integratif*. Penerbit UIN-Malang Press. Malang.

Sitompul. 2021. *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol. 2 No. 2.

Soetopo, Hendyat. 2016. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

Sukin. 2022. *Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Panji Putra Perkasa Semarang*. *Jurnal Visi Manajemen*. Vol. 8 No. 3.

Suprihanto, John., Harsiwi, TH. Agung M. 2003. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.

Supriyanto, A. & Nadiyah. 2022. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura*. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Volume 6, Nomor 3*.

Supriyanto, A. S., & Maharani, V. 2019. *Riset Manajemen SDM : Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Penerbit Intelegensia Media. Malang

Sylvy., dkk. 2022. *Pengaruh Konflik, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT Multi Lorus Technology*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol. 3 No.4.

Syuhada, I. & Amelia, W. R. 2021. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2).

- Wahyuni, T. W., Prayekti, & Didik Subiyanto. 2023. *Pengaruh Beban Kerja Burnout dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT DM Baru Retailindo*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah. Vol. 5 No. 6.
- Weni, N. N., I Gede Putu Kawiana, & I Made Astrama. 2023. *The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)*. *Sinomics Journal: International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics*. Vol. 2 Issue 2.
- Yani, Wayan Eka S. K., I Gusti Ayu Wimba, & I Made Suasti Puja. 2022. *Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Denpasar Kerobokan*. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol. 2 No. 3.
- Yustikari, S. A. T., & Santoso, B. 2024. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya*. *Al-Kharaj*. Vol. 6 No. 2.
- Zafarina, S. A. 2021. *Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 9 No. 3.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada Pegawai Berstatus Pemeriksa di Badan Pemeriksa  
Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur)**

Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Responden

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Salam Sejahtera bagi Kita Semua. Om Swastyastu. Namu Buddhaya. Salam Kebajikan.

Perkenalkan, saya Tiara Kumastuti selaku mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi atau tugas akhir, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Berstatus Pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur).**"

Data yang dicantumkan pada kuesioner ini bersifat privasi dan rahasia serta tidak akan disebarluaskan dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian saja. Partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat penting dan berharga dalam keberhasilan penelitian ini. Oleh karena itu, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,



Tiara Kumastuti

## Lembar Kuesioner Penelitian

### I. Identitas Responden

Kuesioner dibawah ini terdiri dari sejumlah pertanyaan/penyataan. Berikan tanda silang (✓) pada jawaban yang Anda pilih.

1. Nama (Opsional) :

.....

2. Jabatan :

<input type="checkbox"/>	Pemeriksa Madya	<input type="checkbox"/>	Pemeriksa Muda	<input type="checkbox"/>	Pemeriksa Pertama
--------------------------	--------------------	--------------------------	-------------------	--------------------------	----------------------

3. Jenis Kelamin :

<input type="checkbox"/>	Laki-laki	<input type="checkbox"/>	Perempuan
--------------------------	-----------	--------------------------	-----------

4. Umur :

<input type="checkbox"/>	< 20 Tahun	<input type="checkbox"/>	20 - 30 Tahun	<input type="checkbox"/>	30 - 40 Tahun
<input type="checkbox"/>	40 - 50 Tahun	<input type="checkbox"/>	> 50 Tahun		

5. Masa Kerja :

<input type="checkbox"/>	< 5 Tahun	<input type="checkbox"/>	5 - 10 Tahun	<input type="checkbox"/>	10 - 20 Tahun
<input type="checkbox"/>	20 - 30 Tahun	<input type="checkbox"/>	> 30 Tahun		

6. Pendidikan Terakhir :

<input type="checkbox"/>	Sarjana	<input type="checkbox"/>	Magister	<input type="checkbox"/>	Doktor
--------------------------	---------	--------------------------	----------	--------------------------	--------

### II. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan memberikan tanda silang (✓) pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat atau mendekati pendapat.

2. Setiap jawaban adalah jawaban pribadi bukan jawaban golongan.
3. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan bersifat rahasia.
4. Keterangan:
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), apabila pernyataan sama sekali tidak menggambarkan keadaan Anda.
  - 2 = Tidak Setuju (TS), apabila pernyataan tidak menggambarkan keadaan Anda.
  - 3 = Netral (N), apabila pernyataan antara menggambarkan dan tidak menggambarkan keadaan Anda.
  - 4 = Setuju (S), apabila pernyataan menggambarkan keadaan Anda.
  - 5 = Sangat Setuju (SS), apabila pernyataan sangat menggambarkan keadaan Anda.

#### Daftar Pertanyaan Beban Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			STS 1	SS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Target yang harus dicapai	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
		Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
		Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera di selesaikan					
		Saya dapat mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan					
2.	Kondisi pekerjaan	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
		Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					

		Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Penggunaan waktu kerja	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
		Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
		Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
4.	Standar pekerjaan	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
		Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					

#### Daftar Pertanyaan Konflik Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			STS 1	SS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Kesalahan komunikasi	Kesalahan dalam berkomunikasi menyebabkan ketidakcocokan dengan rekan kerja					
		Saya mendengarkan ketika orang lain sedang mempresentasikan pendapatnya					
		Salah dalam menyampaikan sesuatu dapat menyebabkan konflik kerja					
2.	Perbedaan tujuan	Perbedaan tujuan seringkali menimbulkan konflik pada saat bekerja					
		Saya berusaha menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan					
3.	Perbedaan dalam penilaian atau persepsi	Konflik kerja terjadi karena adanya perbedaan dalam penilaian atau perspektif dalam pekerjaan					
		Perbedaan pendapat dengan pimpinan tidak merubah					

		semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik					
4.	Interdependensi aktivitas kerja	Saya merasa pekerjaan saya lebih berat dibandingkan rekan kerja saya					
		Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari rekan kerja lain					
		Saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan konflik kerja					
5.	Kesalahan dalam afeksi	Saya tidak terpengaruh jika terdapat rekan kerja yang membicarakan rekan lain					
		Tidak semua rekan kerja dapat menerima metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya					

### Daftar Pertanyaan Stres Kerja

No	Indikator	Item/Pertanyaan	Jawaban				
			STS 1	SS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Tuntutan tugas	Saya merasa cemas jika laporan hasil kerja saya tidak mencapai target yang diharuskan					
		Beban kerja yang berlebihan membuat saya menjadi tertekan					
		Ketika saya menghadapi banyak tuntutan pekerjaan membuat saya merasa pusing					
2.	Tuntutan peran	Posisi atau jabatan di tempat kerja saat ini sering mendatangkan tanggung jawab yang besar					
		Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
3.	Tuntutan antar pribadi	Konflik dengan rekan kerja menimbulkan suasana yang tidak nyaman					

		Saya mengalami kesulitan tidur karena memikirkan masalah pekerjaan					
4.	Struktur organisasi	Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya					
		Saya sering diberikan pekerjaan tim yang saya kerjakan secara individu					
5.	Kepemimpinan organisasi	Perbedaan instruksi antar pimpinan dapat menyebabkan hilangnya konsentrasi					
		Saya merasa hubungan komunikasi dengan atasan berjalan lancar					

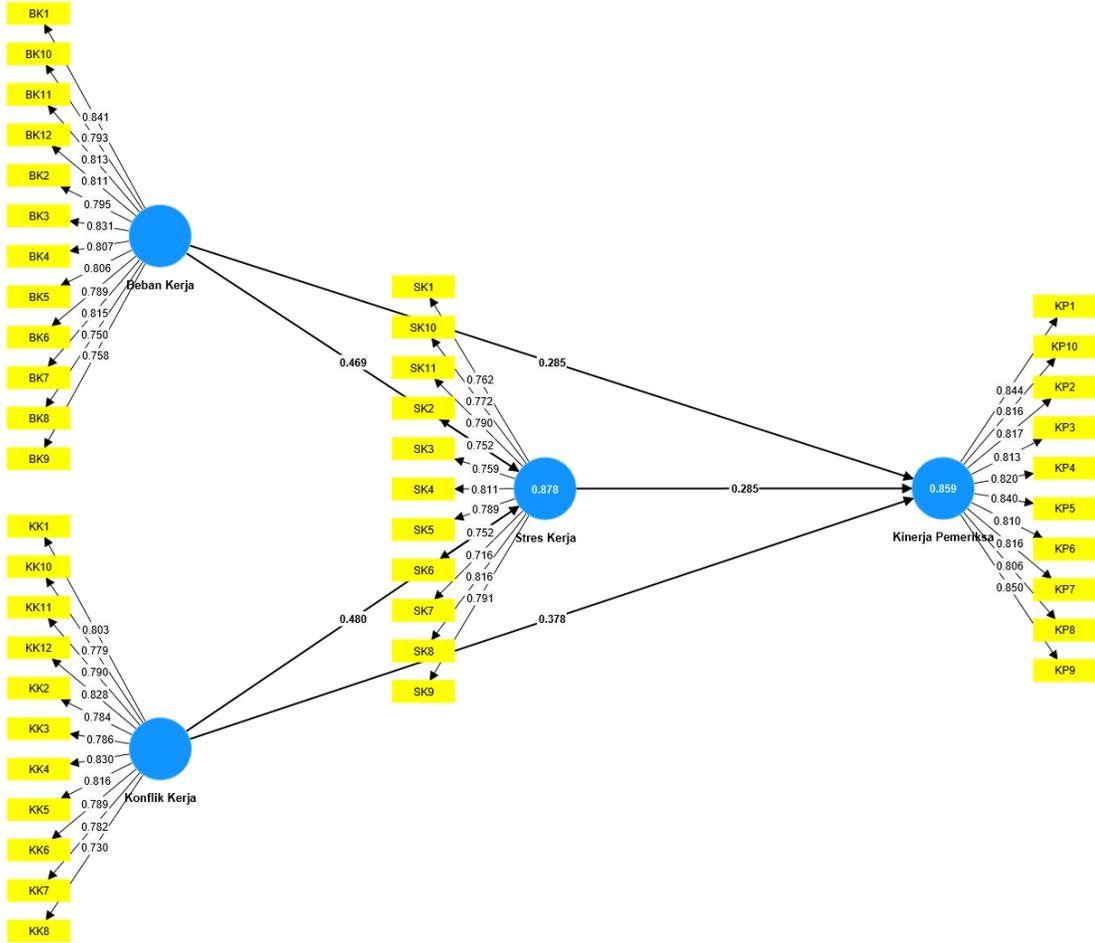
#### Daftar Pertanyaan Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item/Pertanyaan	Jawaban				
			STS 1	SS 2	N 3	S 4	SS 5
1.	Kualitas kerja	Saya bisa mencapai standar hasil kerja yang ditetapkan					
		Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu					
2.	Kuantitas kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat					
		Hasil kerja saya cenderung meningkat dari waktu ke waktu					
3.	Ketepatan waktu	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
		Saya selalu memanfaatkan waktu dengan menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai					
4.	Efektivitas	Saya dapat memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal					
		Saya bersungguh-sungguh dan maksimal dalam bekerja agar pekerjaan selesai tepat waktu					

5.	Tanggung jawab	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tanpa ada kesalahan					
		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai arahan					

Lampiran 2 Hasil Uji Menggunakan SmartPLS 4.0

Outer Loadings



### Outer Loadings

Outer loadings - Matrix				
	Beban Kerja	Kinerja Pemer... ▲	Konflik Kerja	Stres Kerja
BK1	0.841			
BK10	0.793			
BK11	0.813			
BK12	0.811			
BK2	0.795			
BK3	0.831			
BK4	0.807			
BK5	0.806			
BK6	0.789			
BK7	0.815			
BK8	0.750			
BK9	0.758			
KK1			0.803	
KK10			0.779	
KK11			0.790	
KK12			0.828	
KK2			0.784	
KK3			0.786	
KK4			0.830	
KK5			0.816	
KK6			0.789	
KK7			0.782	
KK8			0.730	

Outer loadings - Matrix				
	Beban Kerja	Kinerja Pemer... ▲	Konflik Kerja	Stres Kerja
KK9			0.810	
KK6			0.789	
KK7			0.782	
KK8			0.730	
SK1				0.762
SK10				0.772
SK11				0.790
SK2				0.752
SK3				0.759
SK4				0.811
SK5				0.789
SK6				0.752
SK7				0.716
SK8				0.816
SK9				0.791
KP8		0.806		
KP6		0.810		
KP3		0.813		
KP10		0.816		
KP7		0.816		
KP2		0.817		
KP4		0.820		
KP5		0.840		
KP1		0.844		
KP9		0.850		

### Cross Loadings

Discriminant validity - Cross loadings				
	Beban Kerja	Kinerja Pemeriksa	Konflik Kerja	Stres Kerja
BK1	0.841	0.795	0.792	0.790
BK10	0.793	0.648	0.744	0.713
BK11	0.813	0.767	0.788	0.774
BK12	0.811	0.747	0.798	0.720
BK2	0.795	0.733	0.718	0.736
BK3	0.831	0.738	0.756	0.737
BK4	0.807	0.706	0.761	0.745
BK5	0.806	0.692	0.732	0.754
BK6	0.789	0.664	0.726	0.733
BK7	0.815	0.744	0.756	0.742
BK8	0.750	0.752	0.764	0.707
BK9	0.758	0.707	0.743	0.720
KK1	0.720	0.718	0.803	0.727
KK10	0.721	0.658	0.779	0.748
KK11	0.747	0.726	0.790	0.745
KK12	0.788	0.793	0.828	0.772
KK2	0.711	0.776	0.784	0.728
KK3	0.740	0.716	0.786	0.705
KK4	0.784	0.716	0.830	0.752
KK5	0.784	0.774	0.816	0.753
KK6	0.762	0.724	0.789	0.695
KK7	0.768	0.736	0.782	0.728
KK8	0.715	0.590	0.730	0.706

Discriminant validity - Cross loadings				
	Beban Kerja	Kinerja Pemeriksa	Konflik Kerja	Stres Kerja
KK9	0.704	0.774	0.810	0.759
KK6	0.762	0.724	0.789	0.695
KK7	0.768	0.736	0.782	0.728
KK8	0.715	0.590	0.730	0.706
KP1	0.789	0.844	0.813	0.792
KP10	0.740	0.816	0.731	0.728
KP2	0.731	0.817	0.746	0.693
KP3	0.726	0.813	0.732	0.710
KP4	0.735	0.820	0.744	0.723
KP5	0.771	0.840	0.747	0.757
KP6	0.716	0.810	0.713	0.718
KP7	0.713	0.816	0.710	0.710
KP8	0.716	0.806	0.748	0.757
KP9	0.815	0.850	0.811	0.796
SK1	0.656	0.735	0.689	0.762
SK10	0.740	0.688	0.751	0.772
SK11	0.738	0.758	0.753	0.790
SK2	0.658	0.647	0.695	0.752
SK3	0.641	0.586	0.642	0.759
SK4	0.761	0.723	0.762	0.811
SK5	0.810	0.775	0.771	0.789
SK6	0.729	0.733	0.708	0.752
SK7	0.609	0.564	0.608	0.716
SK8	0.757	0.731	0.756	0.816
SK9	0.730	0.659	0.703	0.791

### Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.949	0.950	0.955	0.642
Kinerja Pemeriksa	0.947	0.948	0.955	0.678
Konflik Kerja	0.941	0.942	0.949	0.629
Stres Kerja	0.933	0.935	0.943	0.599

### R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pemeriksa	0.859	0.855
Stres Kerja	0.878	0.875

### Path Coefficient

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
Beban Kerja -> Kinerja Pemeriksa	0.285	0.288	0.144	1.987	0.047
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.469	0.471	0.108	4.358	0.000
Konflik Kerja -> Kinerja Pemeriksa	0.378	0.381	0.135	2.793	0.005
Konflik Kerja -> Stres Kerja	0.480	0.480	0.109	4.417	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Pemeriksa	0.285	0.279	0.110	2.588	0.010

### Specific Indirect Effect

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Pemeriksa	0.134	0.128	0.054	2.487	0.013
Konflik Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Pemeriksa	0.137	0.137	0.068	2.014	0.044

## Lampiran 3 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881  
Website : [fe.uin-malang.ac.id](http://fe.uin-malang.ac.id) Email : [fe@uin-malang.ac.id](mailto:fe@uin-malang.ac.id)

Nomor : B-0080/F.Ek.1/PP.00.9/01/2024 12 Januari 2024  
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Kepala Perwakilan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur**

Jl. Raya Ir. H. Juanda, Semawalang, Semabung, Kec. Gedangan, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61254

di  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Tiara Kumastuti  
NIM : 200501110180  
Program Studi : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Contact Person : 085749955288  
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa melalui Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si  
Waktu Pelaksanaan : 15 Januari 2024 s.d 19 Februari 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik,



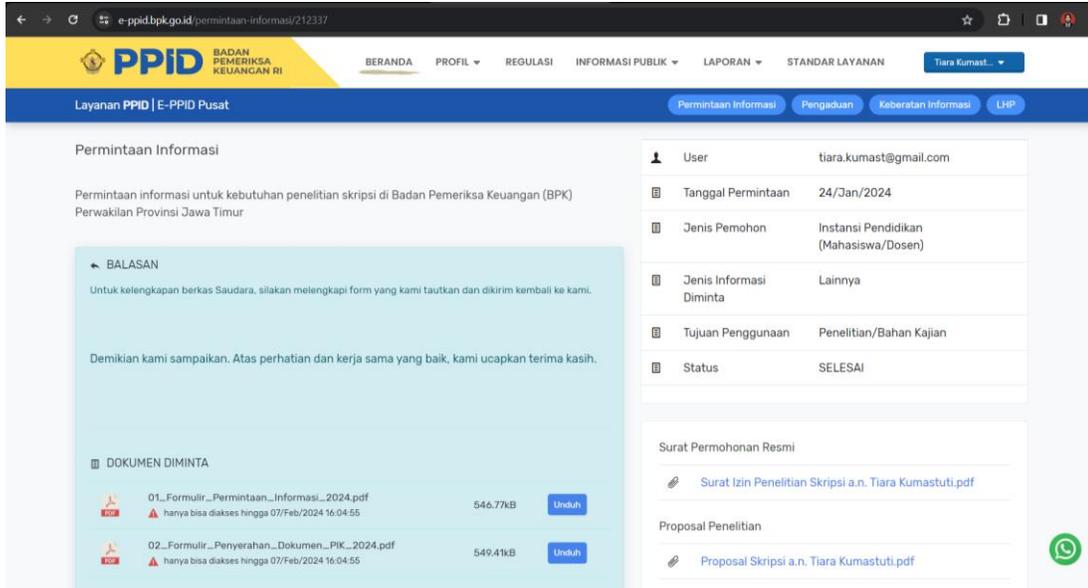
Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



## Lampiran 4 Bukti Permohonan Izin Penelitian



Permintaan Informasi

Permintaan informasi untuk kebutuhan penelitian skripsi di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Perwakilan Provinsi Jawa Timur

**BALASAN**

Untuk kelengkapan berkas Saudara, silakan melengkapi form yang kami tautkan dan dikirim kembali ke kami.

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

**DOKUMEN DIMINTA**

	01_Formulir_Permintaan_Informasi_2024.pdf	546.77KB	Unduh
	hanya bisa diakses hingga 07/Feb/2024 16:04:55		
	02_Formulir_Penyerahan_Dokumen_PIK_2024.pdf	549.41KB	Unduh
	hanya bisa diakses hingga 07/Feb/2024 16:04:55		

**User** tiara.kumast@gmail.com

**Tanggal Permintaan** 24/Jan/2024

**Jenis Pemohon** Instansi Pendidikan (Mahasiswa/Dosen)

**Jenis Informasi Diminta** Lainnya

**Tujuan Penggunaan** Penelitian/Bahan Kajian

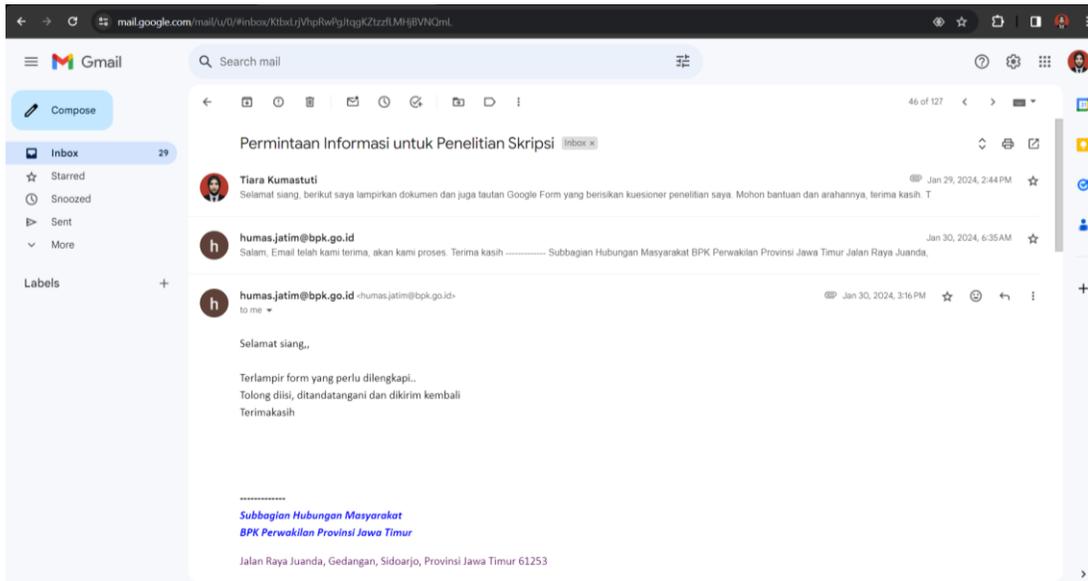
**Status** SELESAI

Surat Permohonan Resmi

[Surat Izin Penelitian Skripsi a.n. Tiara Kumastuti.pdf](#)

Proposal Penelitian

[Proposal Skripsi a.n. Tiara Kumastuti.pdf](#)



Permintaan Informasi untuk Penelitian Skripsi

**Tiara Kumastuti** Jan 29, 2024, 2:44 PM

Selamat siang, berikut saya lampirkan dokumen dan juga tautan Google Form yang berisikan kuesioner penelitian saya. Mohon bantuan dan arahnya, terima kasih. T

**humas.jatim@bpk.go.id** Jan 30, 2024, 6:35 AM

Selam, Email telah kami terima, akan kami proses. Terima kasih ----- Subbagian Hubungan Masyarakat BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur Jalan Raya Juanda,

**humas.jatim@bpk.go.id** -humas.jatim@bpk.go.id- to me Jan 30, 2024, 3:16 PM

Selamat siang,

Terlampir form yang perlu dilengkapi.  
Tolong diisi, ditandatangani dan dikirim kembali  
Terimakasih

-----  
**Subbagian Hubungan Masyarakat  
BPK Perwakilan Provinsi Jawa Timur**  
Jalan Raya Juanda, Gedangan, Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur 61253

## Lampiran 5 Biodata Peneliti

### BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Tiara Kumastuti  
Tempat, Tanggal Lahir : Sidoarjo, 3 Maret 2002  
Alamat : Desa Jerukgamping, Kec. Krian, Kab. Sidoarjo Jawa Timur  
No. Telepon : 085749955288  
Email : [tiara.kumast@gmail.com](mailto:tiara.kumast@gmail.com)

#### Pendidikan Formal

2014 – 2017 : SMP Al-Islam Krian  
2017 – 2020 : SMA Negeri 1 Krian  
2020 – 2024 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

#### Pendidikan Non-Formal

2020 – 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Malang  
2021 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBI) UIN Malang

## Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

3/20/24, 10:01 AM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Tiara Kumastuti  
NIM : 200501110180  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEMERIKSA MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN (BPK) RI PERWAKILAN PROVINSI JAWA TIMUR**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	25%	10%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Maret 2024  
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

## Lampiran 7 Jurnal Bimbingan

5/1/24, 11:24 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110180  
Nama : Tiara Kumastuti  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Berstatus Pemeriksa di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Provinsi Jawa Timur).

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	25 September 2023	Bimbingan bab 1	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	2 Oktober 2023	Revisi bab 1	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	16 Oktober 2023	Bimbingan bab 1-3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	19 Oktober 2023	Revisi bab 1-3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	24 November 2023	Revisi bab 1-3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	9 Januari 2024	Bimbingan kuesioner penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	15 Januari 2024	Bimbingan kuesioner penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	18 Maret 2024	Bimbingan bab 4-5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 18 Maret 2024

Dosen Pembimbing



**Prof. Dr. Siswanto, M.Si**