

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA BPPKAD KABUPATEN REMBANG**

Anik Nurhidayati<sup>1)</sup>, Muhammad Wifiq<sup>2)</sup>  
Universitas YPPI Rembang<sup>1),)</sup>  
aniknh16@gmail.com<sup>1)</sup>, wifiq@gmail.com<sup>2)</sup>

**Abstrak**

*Tujuan dari penelitian pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi di BPPKAD Kabupaten Rembang ini untuk membuktikan pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di BPPKAD Kabupaten Rembang. Penelitian ini diharapkan diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pengembangan dalam bidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, kinerja pegawai dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian dan pembahasan; beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang; stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPPKAD Kabupaten Rembang; beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada BPPKAD Kabupaten Rembang; stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada BPPKAD Kabupaten Rembang*

**Kata kunci:** beban kerja, stres kerja, komitmen dan kinerja

**Abstract**

*The purpose of this research on the influence of workload, work stress on performance through organizational commitment at BPPKAD Rembang Regency is to prove the influence of workload, work stress on employee performance through organizational commitment at BPPKAD Rembang Regency. This research is expected to be used as input for development in the field of human resources, which is related to workload, work stress, employee performance and organizational commitment as an intervening variable. The results of the research and discussion; workload has a positive but insignificant effect on performance at BPPKAD Rembang Regency employees; work stress has a negative but insignificant effect on employee performance at BPPKAD Rembang Regency; workload has a positive but insignificant effect on employee performance through organizational commitment at BPPKAD Rembang Regency; work stress has a negative but insignificant effect on employee performance through organizational commitment at BPPKAD Rembang Regency*

**Keywords:** workload, work stress, commitment and performance

**A. PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2018:480). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika

(Sinambela, 2018). Kinerja pegawai sangat perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan yang dibebankan kepadanya.

Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rembang adalah instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan pajak daerah seperti pajak restoran, pajak hotel, pajak air bawah tanah, pajak reklame, Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan (BPHTB), Pajak Bumi Bangunan (PBB), pajak parkir, pajak hiburan, pajak mineral bukan logam dan batuan. Pada tahun 2020, BPPKAD Kabupaten Rembang mendapatkan target yang sangat besar dari pemerintah, maka dari itu kinerja pegawai harus maksimal untuk dapat mencapai target tersebut. Tanpa kinerja yang baik dari setiap pegawai target tersebut tidak akan tercapai. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di BPPKAD Kabupaten Rembang dari tahun 2015-2019 keseluruhan mendapatkan nilai B dengan persentase 100%, nilai tersebut diambil dari dasar penilaian yaitu pada angka 76-90. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain beban kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi.

Menurut Munandar dalam Putri, dkk (2020) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Koesomowidjojo dalam Juniati (2018) akibat beban kerja yang terlalu tinggi dapat meningkatkan kelelahan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak sesuai dengan kemampuan fisik, mental, berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Beban kerja BPPKAD Kabupaten Rembang adalah berupa target yang diberikan pemerintah daerah setiap tahunnya yang terdiri dari Pendapatan Asli Daerah (PAD), dana perimbangan, dan lain-lain pendapatan daerah yang sah. Target BPPKAD Kabupaten Rembang selalu mengalami peningkatan dari tahun 2015-2019, namun pada tahun 2020 mengalami penurunan yang sangat signifikan dikarenakan adanya pandemi COVID 19 yang mengakibatkan penghasilan dari objek-objek pajak mengalami penurunan. Hasil penelitian Juniati (2018) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika beban kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka dapat menurunkan kinerja dari karyawan tersebut.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu stres kerja. Salah satu tekanan yang dialami pegawai adalah terlalu banyaknya pekerjaan yang diterima oleh pegawai dan dapat mengakibatkan stres kerja. Stres kerja yang dialami pegawai dalam instansi muncul karena adanya penyelesaian beban kerja yang terlalu berat. Menurut Hasibuan dalam Hidayati (2015) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang terjadi antara lain; 1) beban kerja pegawai yang tidak seimbang dengan ketersediaan sumber daya yang tersedia, 2) Kurang jelasnya uraian pekerjaan yang harus dikerjakan oleh para pegawai, (3) Tingginya target yang diberikan pemerintah, akan mengakibatkan stres kerja pegawai menjadi tinggi.

Hasil penelitian Hidayati (2015) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (komitmen individu) atau dengan organisasinya (komitmen organisasi) yang digambarkan oleh besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar dari pencapaian cita-cita pribadi atau visi bersama. Menurut Ganesan dan Weitz dalam Hidayati (2015) komitmen organisasi adalah derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya. Komitmen organisasi dapat meningkat dikarenakan selain mendapat imbalan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku juga dapat memberikan kepuasan terhadap pegawai. Hasil penelitian Juniati (2018) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya permasalahan yang masih ada di BPPKAD Kabupaten Rembang menyangkut kinerja, maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi di BPPKAD Kabupaten Rembang. Sedangkan tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh beban kerja, stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di BPPKAD Kabupaten Rembang. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kontribusi riset untuk penelitian selanjutnya dan dapat merupakan masukan evaluasi bagi BPPKAD Kabupaten Rembang serta diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pengembangan dalam bidang sumber daya manusia. Khususnya yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, kinerja pegawai dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Juniati (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian Juniati (2018) membuktikan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Mamahit (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian Mamahit (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan gaya kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hidayati (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan

Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Antara. Hasil penelitian Hidayati (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir, peran kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel antara., sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel antara.

Hasil penelitian dari Juniati (2018) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga memberi arti bahwa dengan adanya beban kerja yang tinggi akan memicu turunnya kinerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Marihot dalam Saily (2017) stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Hasil penelitian Hidayati (2015) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika stres kerja yang dialami karyawan meningkat, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai sebaliknya jika stres kerja yang alami oleh karyawan rendah maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

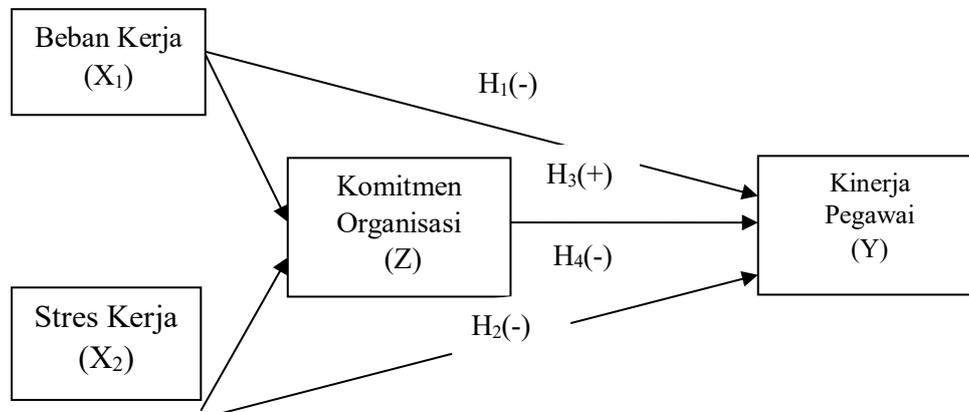
Menurut Munandar dalam Nataria, dkk (2018) dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Akibat beban kerja dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniati (2018) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Diduga beban kerja berpengaruh positif secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Menurut Veronika dalam Hidayati (2015) stres kerja akan membawa pengaruh berbeda bagi seseorang, hal ini disebabkan akan adanya perbedaan individu dalam merespon penyebab timbulnya stres. Stres kerja yang dialami oleh pegawai akan membawa dampak negatif terhadap kinerja, artinya pegawai yang memiliki tingkat stres kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang rendah dan pada akhirnya berdampak penurunan kinerja pegawai tersebut. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayati (2015) menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel antara. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Diduga stres kerja berpengaruh tidak langsung negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Berdasarkan hipotesis diatas, maka model penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## B. METODE PENELITIAN

Definisi operasional pada penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Variabel Independen

- Beban Kerja, menurut Dhiana dalam Paramitadewi (2017) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator untuk mengukur variabel beban kerja diantaranya; target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan.
- Stres Kerja, menurut Robbins dalam Damayanti (2014) indikator untuk mengukur variabel Stres Kerja diantaranya; konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, pengaruh kepemimpinan.

### 2. Variabel Dependen

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2018). Indikator mengukur kinerja diantaranya; kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerja sama, tanggung jawab.

### 3. Variabel *Intervening*

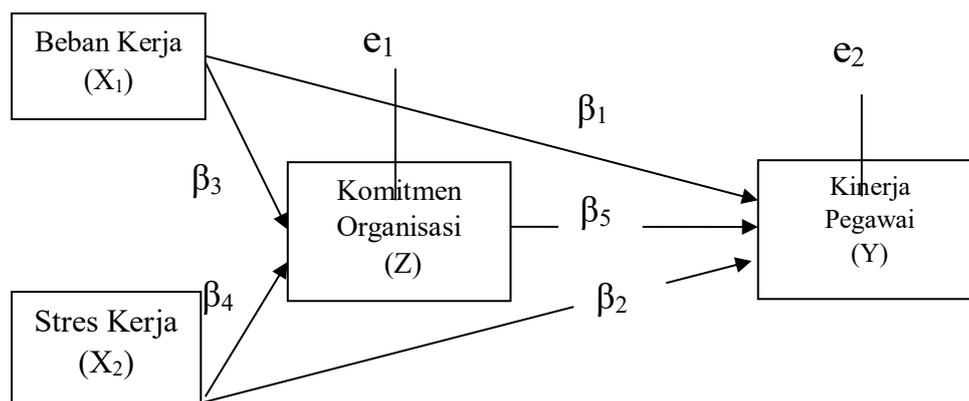
Menurut Hafiz dalam Juniati (2018) komitmen organisasi adalah jenis perilaku yang menunjukkan bahwa individu tidak ingin meninggalkan organisasi. Indikator komitmen organisasi; *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*.

Teknik pengumpulan data diperoleh melalui *survey* dengan menggunakan daftar pernyataan yang disebarikan kepada responden. Pengukuran data menggunakan skala *Likert*. Jenis data yang digunakan adalah data subjek, sumber data menggunakan data primer. Populasi penelitian ini adalah pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang sejumlah 98 orang pegawai, metode sampel yang dilakukan menggunakan *sampling jenuh* (*sensus*). Menurut

Sugiyono (2004) sampling jenuh (sensus) adalah tehnik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi sedikit. Sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan objek penelitian yaitu pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang yang berjumlah 98 pegawai.

Sebelum melakukan penelitian, dilakukan uji instrumen penelitian (kuesioner) terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan rumus *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011:53). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011:48).

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Berikut adalah model struktural analisis jalur dalam penelitian yang dilaksanakan:



**Gambar 2. Model Analisis Jalur**

Berdasarkan pada diagram jalur di atas, terdapat dua variabel exogen atau independen yaitu beban kerja dan stres kerja yang harus saling dikovariankan. Terdapat variabel endogen atau dependen yang masing-masing harus diberi nilai residual. Variabel komitmen organisasi adalah endogen yang memiliki antesedan (variabel yang mendahului) dan memiliki konsekuen (variabel sesudahnya) sehingga disebut dengan variabel *intervening* atau mediasi. Variabel beban kerja dapat langsung mempengaruhi variabel kinerja, tetapi juga dapat mempengaruhi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi ke kinerja. Begitu juga variabel stres kerja dapat langsung mempengaruhi kinerja, tetapi dapat mempengaruhi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi baru ke kinerja.

Dalam penelitian yang dilaksanakan untuk menguji suatu model dimana variabel kinerja dapat langsung mempengaruhi variabel beban kerja, stres kerja dan komitmen organisasi, tetapi kinerja juga dipengaruhi secara tidak langsung dari beban kerja, komitmen organisasi baru ke kinerja begitu pun dari stres kerja, komitmen organisasi baru ke kinerja.

Disini variabel komitmen organisasi adalah sebagai variabel antara atau *intervening*. Dengan demikian model struktural analisis jalur dalam penelitian ini adalah:

$$Z = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_5 Z + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> : Beban Kerja

X<sub>2</sub> : Stres Kerja

Z : Komitmen Organisasi

β : Koefisien Regresi Model

ε : Residual atau error

Pembuktian hipotesis dari penelitian yang dilaksanakan

- a. Hipotesis pertama diduga beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama diterima jika nilai probabilitas beban kerja terhadap kinerja pada *regretion weight* adalah signifikan < 0,05.
- b. Hipotesis kedua diduga stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diterima jika nilai probabilitas stres kerja terhadap kinerja pada *regretion weight* adalah signifikan < 0,05.
- c. Hipotesis ketiga diduga beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pegawai. Hipotesis ketiga diterima jika nilai probabilitas beban kerja terhadap komitmen organisasi pada *regretion weight* adalah signifikan < 0,05 dan nilai probabilitas komitmen organisasi terhadap kinerja pada *regretion weight* adalah signifikan < 0,05.
- d. Hipotesis keempat diduga stres kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pegawai. Hipotesis keempat diterima jika nilai probabilitas stres kerja terhadap komitmen organisasi pada *regretion weight* adalah signifikan < 0,05 dan nilai probabilitas komitmen organisasi terhadap kinerja pada *regretion weight* adalah signifikan < 0,05.

Untuk mengetahui besarnya efek pengaruh *intervening* pada penelitian yang dilaksanakan

- a. Besarnya pengaruh langsung dari beban kerja ke kinerja pegawai dan pengaruh langsung dari stres kerja ke kinerja pegawai dapat dilihat melalui tabel *standarized direct effect*. Terjadi pengaruh hubungan langsung jika nilai probabilitas signifikansinya < 0.05.
- b. Besarnya pengaruh tidak langsung dari beban kerja ke komitmen organisasi lalu ke kinerja pegawai dan pengaruh tidak langsung dari stres kerja ke komitmen organisasi lalu ke kinerja pegawai dapat dilihat melalui tabel *standarized indirect effect*. Terjadi pengaruh hubungan tidak langsung jika nilai probabilitas signifikansinya < 0.05.

Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

- a. Jika nilai signifikasi ≤ 0,05, maka H<sub>a</sub> diterima.

b. Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan uji instrumen dengan tujuan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas. Jumlah instrumen sebanyak 32 pernyataan yang berkaitan dengan variabel beban kerja, variabel stres kerja, variabel komitmen organisasi, dan variabel kinerja pegawai. Uji instrumen mengujikan 30 responden. Hasil uji instrumen variabel beban kerja, stres kerja, kinerja, komitmen organisasi menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach alpha*  $> 0,70$  sehingga semua variabel dinyatakan reliabel..

#### Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan Program Amos. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Regression Weights**

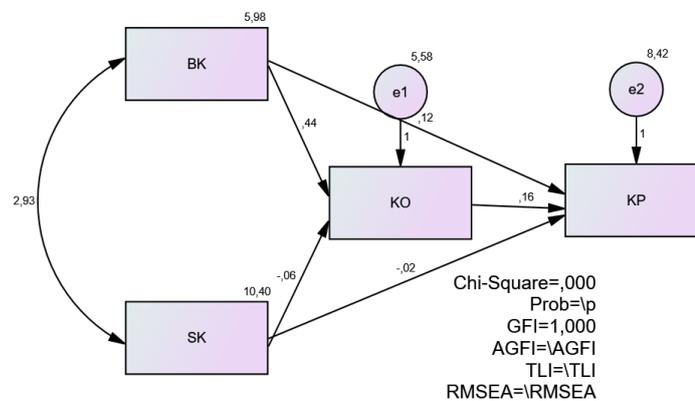
			Estimate	P	Kesimpulan	
KP	<---	BK	,117	,433	Tidak Signifikan	Ditolak
KP	<---	SK	-,025	,812	Tidak Signifikan	Ditolak
KO	<---	BK	,444	***	Signifikan	Ditolak
KO	<---	SK	-,056	,513	Tidak Signifikan	Ditolak
KP	<---	KO	,159	,229	Tidak Signifikan	Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah 2021.

1. Untuk melakukan pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis jalur diperoleh hasil *estimate* 0,117 dan probabilitas 0,433. Karena nilai probabilitas di atas 0,05 yaitu sebesar 0,433, maka beban kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.
2. Untuk melakukan pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis jalur diperoleh hasil *estimate* -0,25 dan probabilitas 0,812. Karena nilai probabilitas di atas 0,05 yaitu sebesar 0,812, maka stres kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.
3. Untuk melakukan pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis jalur beban kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh hasil *estimate* 0,444 dan probabilitas \*\*\* (tingkat signifikansi 0,001) dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil *estimate* 0,159 dan probabilitas 0,229. Karena nilai probabilitas beban kerja terhadap komitmen organisasi \*\*\* (tingkat signifikansi 0,001) dan nilai probabilitas komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai 0,229 dan lebih besar dari 0,05, maka beban kerja berpengaruh tidak langsung positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menunjukkan beban kerja

berpengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi ditolak.

- Untuk melakukan pengujian hipotesis keempat menggunakan analisis jalur stres kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh hasil *estimate* -0,056 dan probabilitas 0,513 dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil *estimate* 0,159 dan probabilitas 0,229. Karena nilai probabilitas stres kerja terhadap komitmen organisasi 0,513 dan nilai probabilitas komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai 0,229 dan lebih besar dari 0,05, maka stres kerja berpengaruh tidak langsung negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menunjukkan stres kerja berpengaruh tidak langsung negatif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi ditolak.



**Gambar 2 Model Struktural Analisis Jalur**

Berdasarkan hasil *estimate* pada standar regresi dan model struktural analisis jalur, maka persamaan analisis jalur pada penelitian ini adalah:

$$KO = 0,444BK - 0,056 SK$$

$$KP = 0,117BK - 0,025SK + 0,159KO$$

Hasil penelitian ini juga menunjukkan besarnya *effect* pada hubungan langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Standardized Regression Weights**

		Estimate
KO	<--- BK	,422
KO	<--- SK	-,070
KP	<--- BK	,097
KP	<--- SK	-,027
KP	<--- KO	,139

Sumber: Data primer yang diolah 2021.

Pada Tabel 2 *Standardized Regression Weights* besarnya pengaruh langsung dari beban kerja ke kinerja pegawai sebesar 0,097 dan pengaruh langsung stres kerja ke kinerja pegawai sebesar -0,027. Sementara pengaruh tidak langsung dari beban kerja ke komitmen organisasi ke kinerja pegawai sebesar  $= (0,422) (0,139) = (0,059)$ . Jadi total *effect* dari beban kerja baik langsung maupun tidak langsung kinerja pegawai sebesar  $0,097 + 0,059 = 0,156$ .

Pada kasus pengaruh tidak langsung dari stres kerja ke komitmen organisasi ke kinerja sebesar  $= (-0,070) (0,139) = -0,009$ . Jadi total *effect* dari stres kerja baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar  $-0,027 + -0,009 = -0,037$ .

Besarnya total *effect* dari perhitungan diatas sebagai berikut:

**Tabel 3.**

***Standardized Total effect***

	SK	BK	KO
KO	-,070	,422	,000
KP	-,037	,156	,139

Sumber: Data primer yang diolah 2021.

## **Pembahasan**

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

Hasil uji hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang. Hal ini berarti jika beban kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat tetapi tidak langsung. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian yang dilakukan Juniati (2018) yang menunjukkan pengaruh negatif signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai, yang berarti dengan adanya beban kerja yang tinggi akan memicu turunnya kinerja pegawai. Menurut Munandar dalam Putri, dkk (2020) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas dan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melakukan *profesionalitas* tugas, tanggung jawab, kepentingan ditempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari dalam Juniati, 2018). Beban kerja BPPKAD Kabupaten Rembang adalah berupa target yang diberikan pemerintah daerah setiap tahunnya yang terdiri dari Pendapatan Asli Daerah (PAD), dana perimbangan, dan lain-lain pendapatan daerah yang sah tidak mengganggu kinerja pegawai atau beban kerja tersebut hanya sedikit berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang. Hal ini berarti jika stres kerja semakin meningkat maka kinerja pegawai akan turun tetapi tidak langsung. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelitian Hidayati (2015) menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja

pegawai, berarti tingginya stres kerja dapat menurunkan kinerja pegawai secara langsung. Menurut Davis dan Newstrom dalam Saily (2017) stres kerja merupakan pengaruh individu yang ditimbulkan oleh ketidaknyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan dan sudah tentu akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal. Sedangkan menurut Marihot dalam Saily (2017) stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung menurun, karena stres membutuhkan karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan dan bila stres terlalu besar kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Stres kerja yang dialami yang dialami oleh pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang yaitu ditimbulkan dari beban kerja yang berlebihan, kurang jelasnya uraian pekerjaan yang harus dikerjakan, tingginya target yang diberikan pemerintah memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai tetapi hanya sedikit.

### 3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan beban kerja berpengaruh tidak langsung positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi BPPKAD Kabupaten Rembang. Hal ini berarti jika beban kerja melalui perantara komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat tetapi tidak langsung atau positif tidak signifikan. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Juniati (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, berarti meskipun pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hal tersebut berpengaruh langsung atau memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Hafiz dalam Juniati (2018) komitmen organisasi adalah jenis perilaku yang menunjukkan bahwa individu tidak ingin meninggalkan organisasi. Komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (komitmen individu) atau dengan organisasinya (komitmen organisasi) yang digambarkan oleh besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar dari pencapaian cita-cita pribadi (komitmen individu) atau visi bersama atau komitmen organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Seorang pegawai yang semula kurang mempunyai komitmen organisasi, namun setelah bekerja di BPPKAD Kabupaten Rembang sikap komitmen organisasinya menjadi meningkat. Hal ini dikarenakan selain mendapat imbalan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku juga dapat memberikan kepuasan terhadap pegawai. Apalagi didorong

dengan faktor-faktor yang dapat memberikan kesejahteraan hidup, jaminan keamanan, insentif triwulan, tunjangan, dan fasilitas transportasi yang mendukung kegiatan kerja maka dapat dipastikan pegawai akan bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, efisien dalam menjalankan tugasnya yang mengakibatkan komitmen organisasi terhadap instansinya semakin besar. Namun komitmen organisasi tersebut berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang.

#### 4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

Hasil hipotesis keempat menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak langsung negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang. Hal ini berarti jika stres kerja melalui komitmen organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan turun tetapi tidak langsung atau negatif tidak signifikan. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Hidayati (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan atau memberikan pengaruh besar terhadap turunnya kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang. Menurut Veronika dalam Hidayati (2015) stres kerja akan membawa pengaruh berbeda bagi seseorang, hal ini disebabkan adanya perbedaan individu dalam merespon penyebab timbulnya stres. Adapun gejala stres kerja dapat dilihat antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai jika dilihat dari komitmen organisasinya seperti diberikannya jaminan kesehatan, jaminan keamanan, insentif triwulan, dan fasilitas transportasi. Namun pengaruh komitmen organisasi tersebut hanya sedikit atau tidak signifikan.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai BPPKAD Kabupaten Rembang.
2. Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPPKAD Kabupaten Rembang.
3. Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada BPPKAD Kabupaten Rembang.
4. Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada BPPKAD Kabupaten Rembang.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran pada hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi BPPKAD Kabupaten Rembang sebagai bahan pertimbangan dalam penerapan beban kerja dan stres kerja yang sangat penting dalam

meningkatkan kinerja pegawai dengan perantara komitmen organisasi. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan juga menambahkan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen sehingga dapat memperkuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

#### E. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terima kasih atas tersusunnya jurnal ini kepada civitas akademika Universitas YPPI Rembang dan BPPKAD Rembang telah menjadi obyek penelitian.

#### F. DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan program IBM SPSS 20*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hidayati, Siti Noor, 2015, "Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Antara (Studi Pada Dinas TKS Sleman Yogyakarta)", *Jurnal Maksipreneur*, Volume IV, No. 2, Juni 2015, Hal 67-80, Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, Yogyakarta.
- Juniati, Fifiana Sisika, 2018, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Sinar Sosro KPB Mojokerto (Studi Pada PT. Sinar Sosro KPB Mojokerto)", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 6, No. 3, Hal 148-156, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya.
- Mamahit, Novita Angela, 2016, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Utara)", *Jurnal Riset dan Manajemen*, Volume 4, No. 3, Hal 335-350, Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Nataria, Octavia, Selmi Dedi, Margareth Sylvia Sabarofek, 2018, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada DISPERINDAGKOP Dan UMKM Manokwari)", *Cakrawala Management Business Journal*, Volume 1, No. 1, Hal 67-83, Universitas Papua, Papua.
- Novita, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana, 2016, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 34, No. 1, Mei 2016, Hal 38-46, Universitas Brawijaya Malang, Malang.
- Rosita, Titik, Tri Yuniati, 2016, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Pharos Indonesia Surabaya)", *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 5, No. 1, Januari 2016, Hal 1-20, STIESIA Surabaya, Surabaya.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan III, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Wahyuni, Endang Sri, Taufeni Taufik, dan Vince Ratnawati, 2016, "Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Emoiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)", *Jurnal Manajemen*, Volume XX, No. 02, Juni 2016, Hal 189-206, Universitas Riau, Riau.