

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Survei Pada Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta)**

Yuni Fakhtul Alifah ¹⁾

Lamidi ²⁾

Sunarso ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾yunifakhtul88@gmail.com

ABSTRACT

The progress of an organization can not be separated contained in it. Human resources are the most important factor in carrying out all its activities in achieving a goal that is in the organization. The Health Social Security Organizing Agency (BPJS Kesehatan) is a Public Legal Entity responsible directly to the President who specifically provides the Indonesian public health insurance program. The objectives of this study are: 1) to analyze the significance of the effect of workload on work stress on Surakarta Branch BPJS employees. 2) to analyze the significance of the effect of workload on employee performance at BPJS Health Surakarta Branch. 3) to analyze the significance of the effect of work stress on employee performance in BPJS Surakarta Branch Health. 4)) to analyze work stress in mediating workload on employee performance at BPJS Surakarta Branch Health. This research is a census research on Surakarta Branch BPJS Health employees. This type of data uses qualitative and quantitative data. Data sources use primary and secondary data. The population in this study were 89 employees of BPJS Health Surakarta Branch. The study sample was 89 people. Data collection techniques using questionnaires, observation and documentation. The classic assumption test uses tests; multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation and normality. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, descriptive analysis, t test, F test, coefficient of detremination test and sobel test. The results showed that workload had a positive and significant effect on work stress, workload had a negative and not significant effect on employee performance, work stress had a negative and significant effect on employee performance, work stress mediated workload oon employee performance.

Keywords: *work load, work stress, employee performance*

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menjalankan segala kegiatannya dalam mencapai sebuah tujuan yang berada di organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting karena tanpa peran sumber daya manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan dengan lancar, karena sumber daya manusia menjadi faktor penentu dan penggerak jalannya organisasi. Suatu keberhasilan atau kegagalan yang ada di dalam organisasi tergantung dari sumber daya manusianya, sehingga perlu dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten untuk mendorong keberhasilan di dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia mencerminkan bagaimana kinerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam mencapai tujuan. “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat” (Hasibuan, 2007: 10). Sumber daya yang unggul maka akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ada di suatu organisasi tersebut. Apabila terjadi kinerja yang menurun dikarenakan kualitas kerja dari karyawan masih belum dapat memenuhi kebutuhan tugas, tujuan dari perusahaan, kuantitas kerja yang dilaksanakan karyawan belum mencapai tujuan perusahaan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) merupakan Badan Hukum Publik bertanggung jawab langsung kepada Presiden yang secara khusus menyediakan program jaminan kesehatan masyarakat Indonesia. BPJS Kesehatan ini merupakan badan penyelenggara program pemerintah sebagai wujud pelaksanaan kewajiban Negara dalam memastikan para penduduk memperoleh haknya untuk hidup sehat. BPJS kesehatan memiliki tugas untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. Adapun visi dari BPJS Kesehatan adalah terwujudnya jaminan kesehatan yang berkualitas dan berkesinambungan bagi seluruh rakyat Indonesia. Di mana salah satu misinya adalah meningkatkan kualitas layanan yang berkeadilan kepada peserta, pemberi pelayanan kesehatan dan pemangku kepentingan lainnya melalui sistem kerja yang efektif dan efisien. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa ada permasalahan dibeban kerja yang mempengaruhi kinerja di mana beban kerja yang diberikan kepada karyawan kurang merata sehingga menimbulkan adanya suatu bagian yang terlalu banyak beban kerjanya dan ada suatu bagian yang terlalu sedikit beban kerjanya, beban kerja yang terlalu banyak ini dapat menimbulkan stres kerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut BPJS kesehatan berupaya memperbaiki manajemen dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Supaya mengetahui faktor apa saja yang menjadi pengaruh kinerja pegawai.

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2013: 10), yaitu hasil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah bentuk hasil pekerjaan yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya beban kerja yang di mediasi oleh stres kerja. Menurut Tarwaka (2011: 106) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008 “beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu”. Untuk peningkatan kinerja pegawai BPJS kesehatan perlu adanya dorongan dari atasan yang diberikan kepada pegawai selain dorongan yang muncul dari diri sendiri. Selain itu pemerataan pekerjaan yang diberikan. Upaya itu ditunjukkan kepada pegawai supaya menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan tidak mengalami beban kerja. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudia, Samdin, Yusuf, Budi, Mokodompit dan Ramdhani (2019) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari, artinya semakin rendah beban kerja semakin meningkat kinerja karyawan, dan sebaliknya jika beban kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risamasu (2018) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Merauke.

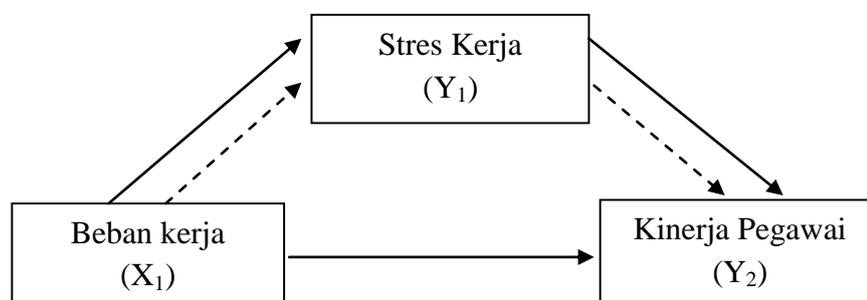
Hasil observasi yang peneliti lakukan terhadap pegawai BPJS Kesehatan Surakarta adalah dengan adanya beban kerja yang berat dapat menimbulkan stres kerja sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh

Lukito dan Alriani (2018) bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2015) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta 2) untuk menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta 3) untuk menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta 4) untuk menganalisis stres kerja dalam memediasi beban kerja terhadap stres kerja.

Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Variabel bebas : beban kerja
2. Variabel mediasi : stres kerja
3. Variabel terikat : kinerja pegawai

HIPOTESIS

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang menjadi sumber terjadinya stres seperti pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja (Riggio, 2000: 250). Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2013: 95). Beban kerja dan stres kerja saling berhubungan artinya, jika beban kerja tinggi maka akan mengakibatkan stres kerja dan sebaliknya jika beban kerja rendah maka stres kerja juga akan rendah. Hal tersebut didukung oleh penelitian dari Yo dan Surya (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara beban kerja dan stres kerja. Berdasarkan hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011: 106). Beban kerja yang berlebihan dapat membuat kinerja pegawai menurun dikarenakan pegawai merasa banyak beban yang harus diselesaikan dengan cepat dan tepat. Hal ini didukung dengan penelitian dari

Pramudia, Samdin, Yusuf, Budi, Mokodompit dan Ramdhani (2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₂: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres merupakan kondisi yang dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting (Siagian, 2017: 215). Stres yang timbul akan berdampak pada kinerja karena adanya keadaan fisik yang tertekan. Hal ini didukung dengan penelitian dari Lukito dan Alriani (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₃: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta.

4. Pengaruh Stres Kerja yang Memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011: 106), sedangkan stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2013: 95). Kedua hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika beban kerja rendah maka stres kerja akan rendah dan kinerja akan meningkat dan sebaliknya jika beban kerja tinggi maka stres kerja akan meningkat dan kinerja akan turun. Hal ini didukung dengan penelitian dari Risamasu (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara beban kerja dan kinerja yang dimediasi oleh stres kerja. Berdasarkan hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₄: Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian sensus pada pegawai BPJS Kesehatan Surakarta, karena hasil observasi dari penelitian ini menemukan adanya fenomena tentang beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja, dengan alasan pemilihan lokasi dan objek penelitian karena tersedianya data yang diperlukan dan diperolehnya izin untuk penelitian di lokasi tersebut.

Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Data Kualitatif Adalah data yang tidak berwujud angka yang merupakan jawaban dari responden tentang beban kerja, stres kerja, dan kinerja. Data kuantitatif adalah data yang diukur dengan skala numerik (angka) yang menggambarkan suatu penilai terhadap variabel. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta.

Sumber data

Data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada objek penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden yaitu pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta terpilih yang berisikan pernyataan tentang variabel-variabel penelitian.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain dan diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti yang berhubungan dengan objek penelitian, misalnya Jumlah absensi, daftar kinerja, jumlah pegawai, sejarah singkat, dan struktur organisasi.

Teknik pengambilan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:80). Populasi dalam penelitian ini semua pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta sebanyak 89 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015: 81). Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya 89 orang maka semua pegawai dijadikan sampel sehingga merupakan penelitian sensus.

Definisi operasional dan pengukurannya

1. Beban kerja

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu oleh pegawai BPJS Kesehatan Surakarta sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator beban kerja menurut Putra (2012: 22) adalah:

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar pekerjaan

2. Stres kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik yang di alami pegawai BPJS Kesehatan Surakarta dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya di dalam dunia kerja. Indikator stres kerja menurut Robbins (2007: 796) adalah:

- a. Tuntutan tugas
- b. Tuntutan peran
- c. Tuntutan antar pribadi
- d. Struktur organisasi
- e. Kepemimpinan organisasi

3. Kinerja pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai di BPJS Kesehatan Surakarta dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang diberikan. Indikator kinerja pegawai menurut Rivai (2014: 27) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu

Metode pengumpulan data

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk mencari data. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data guna memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, meliputi jurnal penelitian, buku-buku, notulen maupun surat kabar.

Uji instrumen

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengujiannya yaitu suatu item dikatakan valid apabila probabilitas (*p-value*)

$< 0,05$ atau sebaliknya jika probabilitas (p -value) $\geq 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011: 45).

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Analisis yang digunakan adalah dengan *Cronbach's Alpha* (α). Suatu kuesioner dalam variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Variabel dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ (Nunally dalam Ghozali, 2011: 56).

Uji asumsi klasik

Uji multikolinearitas adalah uji untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel independen. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) menggunakan program SPSS. Kriteria pengujianya adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 adalah nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2011: 106).

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian dan observasi yang diuraikan menurut waktu atau ruang. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Runs Test* dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengujianya adalah apabila p -value $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya antar residual terdapat korelasi. Apabila p -value $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antar residual tidak terdapat korelasi (Ghozali, 2011: 119)

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap independen dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengujianya adalah apabila p -value $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika p -value $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 109).

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengujianya adalah apabila p -value $> 0,05$ residual dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya apabila p -value $\leq 0,05$ maka residual dinyatakan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2011: 165).

Uji Hipotesis

- a. Analisis regresi linear berganda
Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).
- b. Uji t
Digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c. Uji F (uji ketepatan model)
Uji ini untuk mengetahui ketepatan model pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- d. Uji koefisien determinasi
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase.

e. Uji Sobel

Uji Sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel mediasi.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik reponden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Reponden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	31	34,83
	Perempuan	58	65,17
	Jumlah	89	100
Usia	25 - 30	34	38,20
	31 - 35	23	25,84
	36 - 40	20	22,47
	41 - 45	8	8,99
	46 - 50	2	2,25
	51 - 55	2	2,25
	Jumlah	89	100
Tingkat pendidikan	DIII	10	11,24
	SI	66	74,15
	S2	4	4,50
	Dokter	9	10,11
	Jumlah	89	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas variabel beban kerja dinyatakan valid karena menunjukkan nilai probabilitas $< 0,05$, variabel stres kerja dinyatakan valid karena menunjukkan nilai probabilitas $< 0,05$, variabel kinerja pegawai dinyatakan valid karena menunjukkan nilai probabilitas $< 0,05$.

Hasil uji reliabilitas variabel beban kerja sebesar 0,615, stres kerja sebesar 0,719, kinerja pegawai sebesar 0,894 dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas untuk variabel beban kerja diperoleh nilai *tolerance* $0,880 > 0,10$ dan VIF $1,136 < 10$ untuk variabel stres kerja diperoleh nilai *tolerance* $0,880 >$ dan VIF $1,136 < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Uji autokorelasi diperoleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* $0,595 > 0,05$ maka tidak terjadi autokorelasi. Uji heteroskedastisitas untuk variabel beban kerja diperoleh nilai $0,692 > 0,05$ dan variabel stres kerja diperoleh nilai $0,581 > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji normalitas diperoleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* $0,008 < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal kemudian setelah menghilangkan sebanyak 7 data diperoleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* $0,074 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dan umumnya dinyatakan dalam persamaan. Hasil analisis

regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 2 dan 3 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Model I

Model	Koefisien	t	Sig
(Constant)	24,165	21,295	0,000
Beban Kerja (X_1)	0,376	3,491	0,001
Uji F: 12,185			0,001
<i>Adjusted R Square: 0,121</i>			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda model I diperoleh nilai persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = 24,165 + 0,376 X_1$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a = Nilai konstanta menunjukkan hasil positif yaitu sebesar 24,165 artinya jika beban kerja sama dengan nol, maka stres kerja adalah positif.
- b_1 = Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,376 yang artinya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja adalah positif, artinya semakin meningkat beban kerja maka stres kerja akan meningkat, dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka stres kerja akan menurun.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Model II

Model	Koefisien	t	Sig
(Constant)	14,283	4,155	0,000
Beban Kerja (X_1)	-0,178	-1,315	0,192
Stres kerja (Y_1)	-0,414	-3,159	0,002
Uji F: 8,485			0,000
<i>Adjusted R Square: 0,156</i>			

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda model II diperoleh nilai persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = 14,238 - 0,178 X_1 - 0,414 Y_1$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a = Nilai konstan menunjukkan hasil positif yaitu sebesar 14,283 yang artinya jika beban kerja dan stres kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah positif.
- b_2 = Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,178 yang artinya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah negatif atau berlawanan arah, artinya semakin meningkat beban kerja maka kinerja pegawai akan turun, dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi stres kerja konstan.
- b_3 = Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar -0,414 yang artinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah negatif atau berlawanan arah, artinya semakin meningkat stres kerja maka kinerja pegawai akan menurun, dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi beban kerja konstan.

2. Uji t

Digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel 2 dan 3 di atas dapat ditarik kesimpulan:

a. Beban kerja terhadap stres kerja

Hasil analisis uji t variabel beban kerja diperoleh *p-value* $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja, sehingga H_1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya.

b. Beban kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis uji t variabel beban diperoleh *p-value* $0,192 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta” tidak terbukti kebenarannya.

c. Stres kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis uji t variabel stres kerja diperoleh *p-value* $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga H_3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya.

3. Uji F (Ketepatan Model)

Berdasarkan pada tabel 2 untuk uji F model I diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 12,185 dengan *p-value* $0,001 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel beban kerja terhadap stres kerja sudah tepat.

Berdasarkan tabel 3 Untuk Uji F model II diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 8,485 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sudah tepat.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian di tabel 2 menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,121 yang artinya besarnya sumbangan variabel beban kerja terhadap stres kerja sebesar 12,1%, sedangkan sisanya 87,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti misalnya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Pengujian ditabel 3 menunjukkan bahwa angka *Adjusted R Square* sebesar 0,156 yang artinya besarnya sumbangan variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 15,6%, sedangkan sisanya 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti misalnya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

5. Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel (Sobel Test). Uji sobel dapat dilihat pada tabel 4 dan 5 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Sobel Model 1

Variabel	Koefisien	Std. Error	Beta	t	sig
(Constant)	24,165	1,135		21,295	0,000
Beban kerja	0,376	0,108	0,364	3,491	0,001

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 5. Hasil Uji Sobel Model II

Variabel	Koefisien	Std. Error	Beta	t	sig
(Constant)	14,283	3,437		4,155	0,000
Beban kerja	-0,178	0,136	-0,144	-1,315	0,192
Stres kerja	-0,414	0,131	-0,346	-3,159	0,002

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

$$a = 0,376$$

$$b = -0,414$$

$$sa = 0,108$$

$$sb = 0,131$$

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$= \sqrt{(0,171396)(0,011664) + (0,141376)(0,017161) + (0,011664)(0,017161)}$$

$$= \sqrt{(0,0019991629) + (0,0024261535) + (0,0002001659)}$$

$$= \sqrt{0,0046254823}$$

$$= 0,0680108984$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{-0,155664}{0,0680108984}$$

$$t = -2,28$$

Nilai t hitung (-2,28) < nilai t tabel (-1,96) artinya stres kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai, maka H₄ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja, sehingga H₁ yang menyatakan bahwa “beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yo dan Surya (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara beban kerja dan stres kerja. Penelitian ini juga didukung oleh Riggio (2000: 250) menjelaskan bahwa beban kerja adalah tugas pekerjaan yang menjadi sumber terjadinya stres seperti pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja, sedangkan stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2013: 95). Implikasi penelitian ini adalah suatu pekerjaan harus sesuai dengan kapasitas yang diberikan agar pegawai dapat menyelesaikan

tugas yang diberikan tepat waktu dan tidak menjadikan beban kerja yang berlebihan yang dapat menimbulkan perasaan tertekan yang dapat memicu timbulnya stres.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_2 yang menyatakan bahwa “beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta” tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudia, Samdin, Yusuf, Budi, Mokodompit dan Ramdhani (2019), Lukito dan Alriani (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Implikasi penelitian bahwa beban kerja bukan menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta. Pegawai menganggap dengan beban kerja yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung oleh Siagian (2017: 215) menjelaskan bahwa stres merupakan kondisi yang dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Implikasi penelitian bahwa semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin baik kinerjanya dan semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin buruk kinerjanya, maka pimpinan harus memperhatikan pegawainya dalam bekerja apakah pegawai merasa tertekan atau tidak karena ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja.

4. Pengaruh Stres Kerja yang Memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh mediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, sehingga H_4 yang menyatakan bahwa “stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Risamasu (2018) dan Mafudz (2017) yang menyatakan bahwa beban berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja. Penelitian ini juga didukung oleh Tarwaka (2011: 106) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sedangkan stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2013: 95). Implikasi penelitian ini adalah untuk mencapai kinerja yang baik maka seorang pemimpin harus memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan *skill* para pekerjanya agar tidak terjadi stres kerja yang nantinya dapat menyebabkan tingkat kinerja tidak stabil.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stres kerja pada pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta artinya, jika beban kerja meningkat maka stres kerja juga akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di BPJS

Kesehatan Cabang Surakarta artinya, jika beban kerja meningkat tidak mempengaruhi kinerja dan sebaliknya jika beban kerja menurun tidak mempengaruhi kinerja pula. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta artinya, jika beban kerja meningkat maka kinerja pegawai akan turun. Ada pengaruh mediasi variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhania, Dhini Rama. 2010. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Psikologi*. Vol. 1, No. 1, hlm 15-23. Universitas Muria Kudus. Kudus.
- Ghozali. Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lukito, Hendy Leonardo dan Ida Martini Alriani. 2018. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang". *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. No. 45, Oktober, hlm 24-35 . STIE Dharmaputra Semarang.
- Mahfudz, Muhammad. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk". *Jurnal Eksekutif*. Vol. 14, No. 1, Juni, hlm 51-75. Universitas Pancasila.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Putra. 2012. "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Pramudia, Samdin, Yusuf, Budi, Mokodompit, dan Ramdhani. 2019. "Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 11, No. 2, Juli, hlm 1-11. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Riggio, R, E. 2000. *Introduction To Industrial/Organizational Psychology*. 3rd. ed. New Jersey. Prentice Hall.
- Risamasu, Putri Ingrid Maria. 2018. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke". *Journal of Business & Management*. Vol. 1, No. 1, Oktober, hlm 1-14. Universitas Musamus.
- Rivai V, Ella Jauvani Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi 3. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, SP, dan Judge. 2007. *Organization Behaviour. (Perlaku Organisasi)*. Alih Bahasa Benyamin Molan. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian P. Sondang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Harapan Press. Solo.
- Widyastuti, Niken. 2015 "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat". *Jurnal Maksipreneur*. Vol. 4, No, 2, Juni, hlm 15-27. STIE Widya Wiwaha.
- Yo, Putu Melati Purbaningrat dan Ida Bagus Ketut Surya. 2015. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi". *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 5, hlm 1149-1165. Universitas Udayana.