

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PASAMAN

Adek Tamara¹, Heliyani²

^{1,2}Program Magister Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

E-mail: adektamaraspt@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang ada Beban Kerja dan Stres Kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang menurun serta berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Partial Least Square* dengan model persamaan *Structural Equation Modeling*. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner dan observasi. Responden penelitian ini adalah 55 orang pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman, penarikan sampel menggunakan metode *total sampling* dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan pendekatan *Partial Least Square* dihitung dengan program *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antar variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antar variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya kepuasan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja pegawai serta kepuasan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh dari stress kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman.

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

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of workload and work stress on employee performance with job satisfaction as a moderating variable at the Pasaman Regency Population and Civil Registration Service. This research is motivated by the existing problems of Workload and Job Stress which influence job satisfaction which also has an impact on employee performance at the Pasaman Regency Population and Civil Registration Service. The research uses a quantitative approach with the Partial Least Square method with Structural Equation Modeling. Data collection techniques using questionnaires and observation. The respondents of this study were 55 employees of the Population and Civil Registration Service of Pasaman Regency. Samples were drawn using the total sampling method where the entire population in this study was used as the research sample. Data processing and hypothesis testing were calculated using the SmartPLS program. The research results show that workload and work stress variables have a significant effect on employee performance. Job satisfaction cannot moderate the relationship between workload variables and employee performance. Job satisfaction cannot moderate the relationship between work stress variables and employee performance. This means that job satisfaction cannot strengthen or weaken the influence of workload on employee performance and job satisfaction cannot strengthen or weaken the influence of work stress on the performance of Pasaman Regency Population and Civil Registration Service employees.

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

A. PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut mencakup modal atau keuangan, teknologi yang mendukung proses produksi, metode atau strategi yang digunakan

dalam operasional, sumber daya manusia, dan elemen-elemen lainnya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting (Priyono, 2010).

Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, upaya dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan guna pencapaian tujuan melalui kinerja pegawai. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kemampuan, ketekunan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013). Penilaian Kinerja merupakan suatu bagian dari rangkaian manajemen kinerja yang terdiri dari penyusunan perencanaan prestasi kinerja berupa penentuan sasaran dan target kinerja, indikator kinerja dan hasil kinerja (Kepmendagri No. 860 – 2627 Dukcapil Tahun 2022)

Salah satu instansi penyelenggara pelayanan publik yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Serta Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman berkaitan kinerja pegawai tentang capaian realisasi pelayanan dokumen kependudukan juga di evaluasi oleh Dirjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri. Tugas pokok Dinas Kependudukan yaitu melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kependudukan catatan sipil berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Pelayanan yang diberikan di instansi ini meliputi tiga bidang yaitu Pendaftaran Penduduk, Pencatatan Sipil, Pengelola Informasi Pemanfaatan Data. Jenis layanan yang diberikan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman antara lain penerbitan dokumen kartu keluarga, penerbitan Kartu Identitas Anak (KIA), surat pindah dan datang penduduk, kartu pemberian izin tinggal terbatas dan izin tinggal tetap untuk Warga Negara Asing (WNA), penerbitan akta kelahiran, penerbitan akta kematian, penerbitan akta perkawinan, penerbitan akta perceraian, pencatatan pengangkatan anak, penerbitan akta pengakuan anak, penerbitan akta pengesahan anak, perekaman KTP el dan pencetakan KTP el serta layanan identitas kependudukan digital (IKD). Penilaian kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman juga dapat dilihat berdasarkan hasil realisasi kinerja yang merupakan penilaian terhadap seluruh komponen pelayanan dokumen kependudukan, yang dipantau oleh Dirjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian dalam Negeri RI pada tahun 2022 dan 2023, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel I. Hasil Realisasi Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman

No	Indikator Kinerja	Total Kinerja	Target 2022	Capaian		Total Kinerja	Target 2023	Capaian	
				Jumlah	Persen			Jumlah	Persen
1	Jumlah kepemilikan KTP-el	211.304	99,3 %	208,772	98,97	215,035	99,4 %	212,669	98,90
2	Jumlah Kepemilikan Kartu Identitas (KIA)	94,102	40 %	39,501	41,98	88,958	50 %	41,160	46,27
3	Jumlah kepemilikan akta kelahiran 0-18 tahun	99,012	97 %	96,233	97,19	95,143	98 %	90,309	94,92
4	Baju Pokok Pemakaman	62	75 %	53	85,00	62	100 %	62	100,00
5	Jumlah Perjanjian Kerja Sama	10 OPD	100 %	10 OPD	100,00	15 OPD	100 %	12 OPD	80,00
6	Akses Data	5 OPD	100 %	5 OPD	100,00	15 OPD	100 %	7 OPD	46,66
7	Inovasi	2	100 %	2	100,00	2	100 %	2	100,00

						25 %			
8	Jumlah Identitas Kependudukan Digital	0	0	0	0	215,035	215,035	2146	3,9
							= 53,758		

Sumber: Data Sekunder, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman, 2024 (diolah)

Dari table 1 di atas, Berdasarkan data capaian realisasi penyelesaian target kinerja tahun 2023 yang dilakukan oleh Dirjen Dukcapil Kemendagri, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil hanya mampu memenuhi 2 komponen. dibandingkan tahun sebelumnya. realisasi target Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mengalami penurunan kinerja. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis mengambil tiga faktor yang berpengaruh terhadap pengukuran kinerja pegawai yaitu Beban Kerja, Stres kerja dan *Kepuasan kerja*. Dikarenakan peneliti lebih tertarik dengan ketiga faktor tersebut dalam penelitian ini dibanding faktor yang lainnya.

Rendahnya capaian realisasi penyelesaian target kinerja tersebut diakibatkan bertambahnya komponen indikator program kependudukan dan pencatatan sipil yang harus dikelola Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. bertambahnya jumlah program tidak sebanding dengan pegawai yang bekerja di organisasi tersebut, adapun pengelolaan pekerjaan harus selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan, Hal ini yang menyebabkan penambahan beban kerja terhadap pegawai yang terkena pelimpahan pekerjaan mengakibatkan beban kerjanya menjadi berlebih. Sehingga dapat membuat kinerja pegawai yang optimal menjadi tidak optimal. Hal ini bisa disebabkan oleh Peningkatan tingkat keahlian yang diminta yang terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang mungkin berlebihan, serta volume pekerjaan yang mungkin terlalu besar bisa menjadi penyebabnya. Dari indikasi tersebut dapat menimbulkan efek pegawai tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga mengalami tingkat stress yang tinggi karena tuntutan pekerjaan yang begitu besar sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal. permasalahan yang lain dapat dilihat dari banyaknya penumpukan tugas pengelolaan program kependudukan dan pencatatan sipil yang belum diolah terikat dengan waktu tertentu yang dapat menyebabkan rusaknya suatu kepuasan kerja pegawai yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman.

Penataan Kependudukan yang baik dan berkelanjutan sesuai dengan perkembangan Penduduk dipengaruhi juga oleh kondisi kependudukan dan sumber daya manusianya. besarnya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau yang biasa disebut dengan beban kerja. selanjutnya dilihat dari fenomena yang dihadapi oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja pegawai yang mengalami penurunan karena beban kerja yang terlalu tinggi, pengurangan anggaran kegiatan dan dalam rangka meningkatkan efektivitas suatu organisasi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dan optimalisasi kinerja perusahaan dimana pemberian beban kerja dari masing- masing karyawan tidak merata sehingga beban kerja yang diberikan kepada karyawan ada yang terlalu tinggi dan ada yang rendah. Salah satu penyebabnya beban kerja tidak merata yaitu kurangnya jumlah pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman terkait kebutuhan formasi jabatan yang tersedia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. Terdapat posisi yang kosong terhadap formasi jabatan yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. Berikut merupakan tabel formasi jabatan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman.

Tabel 2 Peta Jabatan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

No	Jabatan	Tahun	
		2022	2023
1	Kepala Dinas	1	1
2	Sekretaris Dinas	1	1
3	Kepala Bidang Pencatatan Sipil	1	1
4	Kepala Bidang Pendaftaran Penduduk	1	1
5	Kepala Bidang Piak	1	1
6	Kepala Sub Bagian Umum Pada Sekretariat Capil	1	1
7	Kepala Sub Bagian kepegawaian Pada Sekretariat Capil	1	1
8	JFT Pranata Komputer sub substansi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) Pada Bidang Piak	1	1
9	JFT Pranata Komputer sub substansi Pengolahan dan Penyajian Data Kependudukan Pada Bidang Piak	1	0
10	JFT Pranata Komputer sub substansi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan Pada Bidang Piak	1	0
11	JFT Analis Kebijakan Sub-Substansi Identitas Penduduk Pada Bidang Pendaftaran Penduduk	1	1
12	JFT Analis Kebijakan Sub-Substansi Pindah Datang Penduduk Pada Bidang Pendaftaran Penduduk	1	1
13	JFT Pranat Komputer Sub-Substansi Pendataan Penduduk Pada Bidang Pendaftaran Penduduk	1	1
14	JFT Analis Kebijakan Sub-Substansi Kelahiran Pada Bidang Pencatatan Sipil	1	0
15	JFT Analis Kebijakan Sub-Substansi Perkawinan dan Perceraian Pada Bidang Pencatatan Sipil	1	0
16	JFT Analis Kebijakan Sub-Substansi Perubahan Status Anak, Pewarganegaraan dan Kematian Pada Bidang Pencatatan Sipil	1	0
17	Jabatan Pelaksana	9	9
18	Non ASN	38	38

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman diolah, Penulis, 2024

Dari tabel 2 peta jabatan diatas dapat dilihat untuk tahun 2023 beberapa jabatan yang tersedia tidak ada orang yang mengisi sehingga menyebabkan pekerjaan yang ada pada jabatan kosong tidak tertangani dengan baik dan di alihkan ke pegawai dengan jabatan berbeda. Hal tersebut yang menyebabkan penambahan beban kerja terhadap pegawai yang terkena pelimpahan pekerjaan mengakibatkan beban kerjanya menjadi berlebih.

Menurut Sunyoto beban kerja adalah Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang, yang pada gilirannya dapat menyebabkan stres. situasi ini bisa dipicu oleh persyaratan tingkat keahlian yang tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, serta volume pekerjaan yang mungkin terlalu besar, dan faktor-faktor lainnya (Sunyoto, 2012). Dari indikasi tersebut dapat menimbulkan efek pegawai tidak fokus dalam melaksanakan

pekerjaannya dan juga mengalami tingkat stress kerja yang tinggi karena tuntutan pekerjaan yang begitu besar sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal permasalahan yang lain dapat dilihat dari banyaknya penumpukan tugas pengelolaan program kependudukan dan pencatatan sipil yang belum diolah yang dapat menyebabkan rusaknya suatu kepuasan kerja pegawai yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman.

Kemudian pengaruh beban kerja dengan kinerja karyawan dimana memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian yang dilakukan oleh (Rosayu et al., 2023) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Muslim & Ilmi, 2023) yang hasil penelitian yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta Hasil penelitian (Irfad et al., 2021) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh manajemen beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Harapan Teknik Shipyard. Sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya ada beberapa pendapat yang berbeda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Dilihat tabel 2 peta jabatan. ada beberapa jabatan yang kosong, terutama jabatan yang kosong pegawai dengan jabatan sub-subtansi yang menghubungkan antara target kinerja dari pimpinan ke staf pegawai. ketika jabatan kosong maka ada kebingungan dalam alur melaksanakan tugas. Dimana berdampak ketika ada kebijakan penyelenggaraan dokumen kependudukan dari atasan ke bawahan terjadi perbedaan penafsiran di level staf memicu munculnya miskomunikasi dan konflik. Pegawai merasa beban yang diberikan berlebihan, mengalami tekanan, dan intimidasi antar individu, sehingga timbul konflik. Kurangnya semangat dalam pekerjaan dan perselisihan antar rekan kerja disebabkan oleh perbedaan pendapat, menyebabkan rasa tertekan dan emosi tidak stabil. Ini dapat mengakibatkan kemarahan dan sensitivitas yang berlebihan dalam menanggapi situasi.

Menurut Mangkunegara Stres kerja merujuk pada perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan ketika menghadapi tugas-tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2015). Konsep ini didasarkan pada temuan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Irfad et al., 2021) membuktikan tidak ada pengaruh manajemen stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Harapan Teknik Shipyard. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Filliantoni et al., 2019) terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian oleh (Basalamah, F et al., 2021) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Selain beban kerja dan stres kerja, kepuasan kerja pegawai juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam (Rivai, 2014) mengemukakan bahwa kepuasan merupakan penilaian yang mencerminkan tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaan, yang timbul berdasarkan penilaian situasi kerja. Dalam analisis statistik dan pengumpulan data, standar pengukuran kepuasan kerja dapat sangat bervariasi. Informasi mengenai kepuasan kerja sering kali dikumpulkan melalui pertanyaan dan jawaban pribadi, survei kuesioner, atau melalui pertemuan kelompok kerja (Riggio, 2013). Serta menurut (Handoko, 2016) kepuasan kerja sering dianggap sebagai salah satu variabel kunci yang dapat

memengaruhi produktivitas atau prestasi kerja karyawan. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja.

Peneliti menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja di Dinas Dukcapil Kabupaten Pasaman, yang diamati oleh peneliti secara langsung dari periode Januari 2024. Adapun fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pasaman, yaitu: masih kedapatan pegawai dalam bekerja akan terlihat dan menjadi aktif apabila ada pengawasan dari atasan langsung ataupun kepala dinas, dalam bekerja, Pegawai terlihat kurang antusias dan selektif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, mungkin mencerminkan adanya ketidakpuasan atau tantangan di lingkungan kerja, masih terlihat pegawai dalam bekerja seolah-olah tidak peduli jika ada kesempatan untuk maju baik itu untuk kepentingan instansi ataupun pribadi, dan pegawai masih merasa penghargaan terhadap kinerja masih rendah/kurang. Dari fenomena ini menunjukkan indikasi ada permasalahan dalam kepuasan kerja pada pegawai di lingkungan Dinas Dukcapil Kabupaten Pasaman, sehingga nantinya akan berdampak akan menurunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian (Muslim & Ilmi, 2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh (Azhar, L. & Lestari, 2023), Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah yang positif. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Irfad et al, 2021), ada pengaruh signifikan kepuasan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan Di PT Harapan Teknik Shipyard. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya diperoleh riset gap, yang tidak konsisten mengenai pengaruh beban kerja, stress kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. dimana ada yang menemukan ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dan ada yang menemukan tidak ada pengaruh yang signifikan.

Dengan demikian, kinerja menjadi penting bagi instansi, menurut Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul (Porter, 2014). Jika tenaga kerja tidak melihat hubungan antara ganjaran intrinsik dan ekstrinsik dengan prestasi kerja, maka peningkatan dalam prestasi tidak akan memiliki korelasi dengan peningkatan kepuasan kerja. Hal ini mungkin terjadi karena adanya beban kerja yang terlalu tinggi, yang dapat menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi, dan hal ini berdampak terhadap kepuasan yang dirasakan karyawan rendah. Sehingga Terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja instansi, dengan kata lain apabila kinerja pegawai baik maka kinerja instansi juga akan baik.

Berdasarkan riset gap dan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman”.

B.METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kinerja pegawai(Y), dengan kepuasan kerja (Z) sebagai moderasi. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner dan observasi. Survei dilakukan dengan kuisioner yang dibagikan kepada seluruh 58 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. Penelitian ini memilih teknik

pengambilan sampel penuh (full sample) karena populasi yang relatif kecil. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS), yang merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis komponen atau varian. PLS digunakan karena lebih fokus pada prediksi daripada pengujian teori, tidak memiliki asumsi tertentu seperti distribusi normal data, dan cocok untuk sampel yang relatif kecil. Metode ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten, baik yang dibentuk oleh indikator reflektif maupun formatif. Estimasi parameter dalam PLS mencakup weight estimate untuk variabel laten, estimasi jalur yang menghubungkan variabel laten, indikator, serta estimasi means dan lokasi parameter. Proses analisis ini melibatkan tiga tahap iterasi yang menghasilkan estimasi yang relevan (Ghozali, 2006).

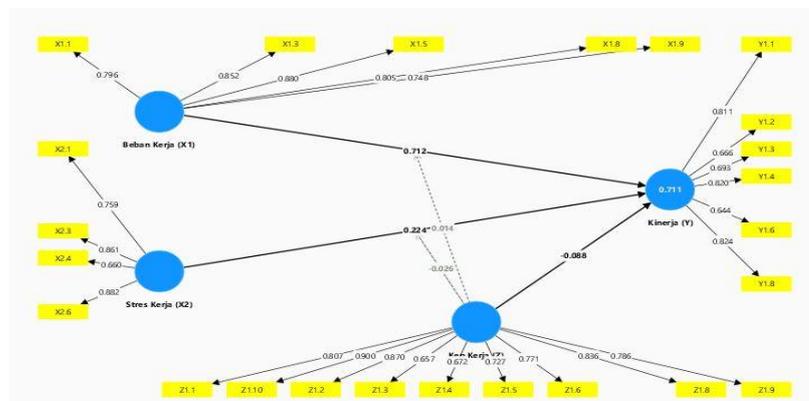
C. PEMBAHASAN

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah menggunakan software SmartPLS 4.0. Setelah dilakukan evaluasi outer model dan mengeluarkan beberapa pernyataan dari indikator yang tidak valid dan diuji reliabilitasnya, maka gambar model akhir penelitian yang akan diikutsertakan dalam pengujian inner model (model structural) dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

1. Uji Pengaruh Langsung

Ukuran signifikansi dapat menggunakan perbandingan nilai *t*-tabel dan *t*-statistic. Hipotesis diterima apabila *t*-statistic lebih besar dibandingkan nilai *t*-tabel atau bisa dengan cara membandingkan *p*-value dengan nilai α yang dipergunakan. Hipotesis dapat diterima jika nilai *t*-statistic > *t*-tabel (1,98761) atau *p*-value < 0,05. Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut



Sumber: Output Smartpls

Gambar 1. Model Akhir Analisis Jalur Sesudah Dimodifikasi
Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Pengaruh Langsung Variabel Laten

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja	0,712	6,875	0,000
Stres Kerja -> Kinerja	0,224	2,027	0,043

Sumber: hasil olahan data primer, 2024

2. Uji Pengaruh tidak langsung (Moderasi)

Metode yang digunakan adalah dengan mengalikan antara variabel beban kerja dengan variabel *kepuasan kerja* dan mengalikan variabel stress kerja dengan variabel *kepuasan kerja*. Hasil uji pengaruh tidak langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Pengujian Pengaruh Variabel Moderasi

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja x <i>Kepuasan kerja</i> -> Kinerja	0,014	0,087	0,930
Stres Kerja x <i>Kepuasan kerja</i> -> Kinerja	-0,026	0,149	0,882

Sumber: hasil olahan data primer, 2024

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis pertama bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja dalam suatu organisasi akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,712, nilai tstat sebesar 6,875 > 1,96 (berpengaruh) dan pvalue 0,000 < 0,05 (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosayu et al., 2023) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. Dengan beban kerja yang baik maka pemahaman pegawai akan tugas atau pekerjaan yang diembannya akan baik pula sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya, jika beban kerja semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

4. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua, bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan dan penerapan Stres Kerja terhadap pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman, maka hal ini akan membawa pengaruh yang signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,224 nilai tstat sebesar 2,027 < 1,96 (tidak berpengaruh) dan pvalue 0,043 > 0,05 (signifikan), yang berarti menerima hipotesis kedua (H2) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti menerima hipotesis kedua (H2).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Filliantoni et al., 2021) terdapat pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian

oleh (Basalamah et al., 2021) membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. Stress kerja yang tepat akan meletakkan pegawai sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Hal ini berarti semakin baik stress kerja maka membuat kinerja pegawai akan semakin baik pula. Demikian pula sebaliknya, jika stress kerja pegawai semakin rendah maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

5. Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis ketiga bahwa *Kepeuasan kerja* memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *Kepeuasan kerja* dalam suatu organisasi (variabel moderasi) tersebut tidak bersifat memperkuat atau memperlemah beban kerja yang akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut. Hasil analisis ini terbukti dengan ditemukan hasil penelitian bahwa beban kerja dikali *kepuasan kerja* memiliki nilai koefisien sebesar 0,014 nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $0,087 < 1,98761$ dan $p_{\text{value}} 0,930 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti hipotesis ketiga (H_3) ditolak. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa *kepuasan kerja* tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman.

6. Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap hipotesis keempat bahwa *kepuasan kerja* memoderasi stress kerja jabatan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *kepuasan kerja* dalam suatu organisasi (variabel moderasi) tersebut tidak bersifat memperkuat atau memperlemah stress kerja yang akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut. Hasil analisis ini terbukti dengan ditemukan hasil penelitian bahwa stress kerja dikali *kepuasan kerja* memiliki nilai koefisien sebesar -0,026 nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $0,149 < 1,98761$ dan $p_{\text{value}} 0,882 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti hipotesis ke empat (H_4) ditolak. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa *kepuasan kerja* tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Pasaman.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan Stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. *Kepeuasan kerja* tidak memoderasi pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *beban kerja dan stress kerja* dalam suatu organisasi (variabel moderasi) tersebut tidak bersifat memperkuat atau memperlemah beban kerja dan stress kerja yang akan mempengaruhi terhadap suksesnya peningkatan kinerja pada organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, L., H., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik (Kunci, 2022)individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*.
- Basalamah, F, F., Ahri, R. ., & Arman, A. (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. Volume 1.*
- Basalamah, F., F Ahri, R. ., & Arman, A. (2021). *Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. Volume 1(Issue 02).*
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Vol. 03, N.*
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Vol. 03, N.*
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square.* Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, EdisiKedua.* In BPFEUGM Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara.
- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). *Manajemen Beban Kerja , Konflik Kerja Dan Stres Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard Pendahuluan. 5(1), 16–32.*
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya.
- Muslim, D., & Ilmi, Z. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur I(November), . *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara, 173–183.*
- Porter, M. . (2014). *Keunggulan Bersaing.* Binarupa Aksara.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Zifatama.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology 6 th Edition.* Pearson Education.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi Keenam).* PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosayu, A. A., Harjadi, D., & D, D. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Sekecamatan Dukupuntang dengan Motivasi Kerja sebagai Moderasi. Volume 4 N.*
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CAPS.