



## Stress dan Kinerja : Dilema Perangkat Desa di Era Modern

Wulan Sari Puspita Dewi<sup>1)\*</sup>, Agustina Fitrianingrum<sup>2)</sup>  
E-mail Korespondensi : iyelrisqy@gmail.com

Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia<sup>1,2)</sup>

### INFO ARTIKEL

*Proses Artikel*

Dikirim : 23/08/2024

Diterima: 06/10/2024

Dipublikasikan: 09/10/2024

Akreditasi oleh  
Kemenristekdikti  
No.79/E/KPT/2023

### ABSTRAK

Penelitian ini didasari oleh pemberian wewenang yang luas melalui hak dan kewajiban dalam pelaksanaan otonomi desa, yang menjadi bagian integral dari sistem pemerintahan desa. Dalam hal ini, pemerintah desa dituntut untuk memiliki kompetensi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di masing-masing desa, khususnya di kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dukungan rekan kerja, serta kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Melalui sensus terhadap seluruh perangkat desa, data penelitian diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh masing-masing responden. Data yang digunakan merupakan data primer. Untuk analisis data, penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS versi 3.39. Temuan penelitian ini berhasil mengidentifikasi beban kerja dan kompensasi sebagai prediktor signifikan terhadap stres kerja, namun belum mampu menemukan peran dari dukungan sosial. Stres kerja terbukti menjadi faktor perantara yang signifikan dalam menghubungkan beban kerja dan kompetensi dengan kinerja individu, sebagaimana yang ditunjukkan oleh hasil analisis mediasi. Kendati demikian, model penelitian yang diajukan masih memiliki keterbatasan dalam menjelaskan varians kinerja. Penelitian selanjutnya dapat memperkaya model ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, kepemimpinan, serta karakteristik individu yang lebih spesifik, seperti tipe kepribadian atau kecerdasan emosional. Selain itu, pendekatan kualitatif dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia.

### Kata Kunci :

*Otonomi desa; Manajemen SDM desa; mediasi stres; kompetensi perangkat desa; dukungan sosial emosional; efektivitas kinerja*

---

*Abstract*

*This research is motivated by extensive delegation of authority to village government, which encompasses the conferral of responsibilities and entitlements to exercise local autonomy within a cohesive governance structure. As the key agent in accelerating community welfare, village governments must possess the capacity to effectively manage available human resources within their jurisdictions, particularly in the Pringapus sub-district of Semarang Regency. This study seeks to examine how workload, support from colleagues, and competence influence human resource performance in Pringapus District, Semarang Regency, with work-related stress acting as a mediating factor. The research sample consists of 98 respondents, and the data was collected primarily through questionnaires distributed to village officials in Pringapus district. The sample selection was conducted using a total or census sampling method. For data analysis, the study employs SmartPLS version 3.29 software. The findings of this study successfully identified workload and compensation as significant predictors of work stress, but were unable to find the role of social support. Mediation analysis confirmed that work stress acts as connecting mechanism between workload and competence with performance. However, the proposed research model still has limitations in explaining performance variance. Further research can enrich this model by considering contextual factors such as organizational culture, leadership, and more specific individual characteristics, such as personality type or emotional intelligence. In addition, a qualitative approach can provide deeper insight into employees' subjective experiences in dealing with job demands and available resources.*

**Keywords:**

*Village autonomy; village human resource management; stress mediation; village apparatus competence; social emotional support; performance effectiveness*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

---

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diharapkan dapat mendorong individu di dalamnya untuk bekerja secara lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, yang disahkan oleh Presiden Republik Indonesia pada 15 Januari 2024 dan diberlakukan oleh Menteri hukum dan Hak Asasi Manusia pada tanggal yang sama, regulasi ini memberikan dampak yang sangat signifikan bagi perkembangan Desa. Dalam konteks desentralisasi kekuasaan, desa telah diberikan mandat untuk menjalankan otonomi yang lebih luas, sehingga memungkinkan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pembangunan tingkat lokal. Diharapkan, melalui Undang-Undang ini, percepatan terwujudnya

kesejahteraan masyarakat dapat diraih melalui peningkatan kualitas pelayanan, pemberdayaan masyarakat, serta partisipasi aktif dari masyarakat itu sendiri. Menurunnya tingkat komitmen dan kontribusi perangkat desa dapat menghambat efektivitas organisasi dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Dalam konfigurasi administratif Kabupaten Semarang, Kecamatan Pringapus, dengan karakteristik uniknya, terbagi menjadi sembilan wilayah pemukiman, meliputi delapan desa (Klepu, Pringsari, Jatiunggo, Derekan, Wonorejo, Wonoyoso, Candirejo, Penawangan) dan satu kelurahan (Pringapus). Penyerapan anggaran desa di Kecamatan Pringapus berlangsung lambat, mengindikasikan adanya kendala dalam pelaksanaan program pembangunan di tingkat desa. Seharusnya sampai pada akhir bulan Juni 2023 (Semester I Tahun 2023) realisasi dana desa sudah harus mencapai minimal 50% dari total anggaran dana desa Tahun 2023, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak desa yang belum dapat mencapainya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya kapasitas aparatur desa dalam mengelola dana tersebut. Kinerja yang kurang optimal ini mengindikasikan bahwa kualitas kerja perangkat desa, dengan indikator hasil yang dicapai, belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sebagaimana terlihat dari belum tercapainya target realisasi data desa. Permasalahan lain yang diidentifikasi adalah rendahnya kompetensi perangkat desa di Kecamatan Pringapus, hal ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang sebagian besar masih lulusan SMA masih terbatas dalam pemanfaatan teknologi informasi, yang seharusnya dapat mendukung peningkatan kinerja. Beban kerja yang tinggi, apabila tidak diimbangi dengan pendidikan dan pengetahuan yang memadai, berpotensi menimbulkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat memicu stress kerja. Kondisi ini berdampak pada kinerja karena hanya mengandalkan tekad untuk menyelesaikan tugas-tugas, sehingga memerlukan waktu yang memaknai waktu yang lebih panjang dari yang diantisipasi, meningkatkan tanggungan pekerjaan, dan memicu stres yang lebih besar.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menghasilkan Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara beban kerja kuantitatif dan stres kerja psikologis menghasilkan temuan yang inkonsisten. Studi oleh Crouter et al. (2017) mendukung hipotesis bahwa peningkatan beban kerja berkorelasi positif dengan peningkatan stres, sementara penelitian Buckingham (2012) tidak menemukan bukti empiris yang mendukung hubungan tersebut. Sebaliknya, Khuong dan Yen (2016) menemukan korelasi positif antara tekanan pekerjaan dengan stres dalam pekerjaan. Ketika karyawan menghadapi tekanan di tempat kerja, salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah mencari bantuan atau dukungan dari sesama rekan, seperti yang disampaikan oleh Sulistyan (2021). Temuan Rahmadia et al. (2019), yang diperkuat oleh Musyaddat et al. (2017), mengungkapkan bahwa bantuan dari rekan kerja memiliki dampak negatif terhadap tingkat tekanan kerja. Dukungan yang lebih besar dari rekan kerja berpotensi untuk merendahkan stres kerja, sementara dukungan yang minim dapat memperburuk kondisi tekanan. Selain itu, Rahmawati dan Irwana (2020) menyatakan bahwa bantuan antar karyawan berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Artinya, semakin tinggi dukungan rekan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan, dan sebaliknya, kinerja akan menurun jika dukungan tersebut rendah. Penelitian Mukarramah (2020) juga mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan dari dukungan rekan kerja terhadap performa, karena melalui dukungan tersebut, karyawan merasa lebih dihargai, nyaman, dan mendapatkan perhatian dari lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Winarni (2020) menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan secara sebagian antara kompetensi aparatur desa dengan performa kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja. Temuan ini sejalan dengan studi dari Steward V. (2018), yang mengungkapkan bahwa kompetensi tidak memberikan efek signifikan terhadap performa atau kinerja karyawan.

Salah satu alasan di balik hal ini adalah banyaknya karyawan yang belum sepenuhnya menyadari potensi kompetensi yang mereka miliki, sehingga kinerja mereka belum maksimal. Minimnya pelatihan yang memadai turut berkontribusi pada kurang berkembangnya kompetensi tersebut, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap performa karyawan. Berdasarkan isu-isu yang diidentifikasi di tingkat praktis dan kesenjangan temuan penelitian sebelumnya, peneliti merasa

termotivasi untuk melaksanakan studi yang mengkaji bagaimana “Pengaruh Beban kerja, Dukungan Rekan Kerja, dan Kompetensi Perangkat Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang.” Studi ini berfokus untuk menggali keterkaitan antara berbagai variabel tersebut serta memberikan sumbangan terhadap kemajuan pengetahuan dan penerapan di bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam lingkungan pemerintahan desa.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Nabawi (2019), Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai indikasi level kesuksesan dalam menjalankan rencana yang sudah dirumuskan oleh organisasi secara efisien. Hasil kerja seorang pegawai merupakan manifestasi dari upaya yang diarahkan guna meraih sasaran yang sesuai dengan ekspektasi (Irawati & Carrollina, 2017). Dimensi dan indikator berdasarkan teori dari John Miner dalam Mangkunegara (2017:70) yaitu: Kualitas, kuantitas, kerjasama dan tanggung jawab.

### **Stress Kerja**

Jeklin (2022) mengemukakan bahwa tekanan atau stres pekerjaan merupakan situasi mental yang dialami oleh pegawai, di mana mereka merasakan tekanan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. De Clercq et al. (2020) menambahkan bahwa tekanan di lingkungan kerja dapat menimbulkan fisik dan mental terganggu, yang dapat memberatkan pegawai serta mengganggu mutu pekerjaan mereka. Stres, sebagai bentuk ketegangan emosional yang dialami individu, dapat dikenali melalui gejala-gejala tertentu. Menurut Robbins dan Timothy, sebagaimana dikutip oleh Priana (2015: 12), gejala stres dapat dikelompokkan ke dalam tiga klasifikasi: gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

### **Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017: 24) mengemukakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh beberapa elemen, yang mencakup faktor internal dan eksternal. Selain itu, jenis-jenis beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi beban kerja dalam aspek kuantitatif dan kualitatif (Koesomowidjojo, 2017: 22). Robbins et al., (2015) menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 4 (empat) dimensi yaitu: ketidak teraturan, tidak menyukai kerja lembut, percepatan pekerjaan dan terlalu banyak tugas.

### **Dukungan Rekan Kerja**

Dukungan dari kolega atau rekan kerja dapat dipahami sebagai sistem bantuan atau *support* yang dimiliki oleh individu dalam konteks profesional untuk mendorong kolega lainnya (Dian, 2015). Wibowo (2019) menegaskan bahwa dukungan dari kolega merujuk pada individu atau kelompok yang menjalin interaksi timbal balik dalam mendukung aktivitas pekerjaan yang sedang berlangsung. Bentuk bantuan atau *support* ini mencakup aspek penyampaian informasi yang dapat membantu memfasilitasi kolega melalui pemberian rekomendasi, pengarahan atau umpan balik guna menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja (Mongdong et al., 2021). Selanjutnya, *support* dari kolega mencerminkan sejauh mana kolega mampu meningkatkan perilaku anggota tim melalui proses pembelajaran di lingkungan kerja (Lin, Wong, & Ho, 2015). Dimensi dukungan rekan kerja meliputi : Altruisme, Kepedulian dan Sportivitas.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan sebagai kapasitas dan karakteristik individu yang mencakup ilmu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), serta sikap mental yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas jabatan di lingkungan kerja. Ambang batas kompetensi yang diperlukan menjadi dasar bagi berbagai proses seperti pemilihan, suksesi, merencanakan penggantian, penilaian kinerja, serta pengembangan SDM (Kadek Desiana Wati dkk, 2015).

Kompetensi memiliki karakteristik yang membedakan individu dengan kinerja unggul dari mereka yang memiliki kinerja standar, serta antara perilaku yang efektif dan tidak efisien. Dalam konteks organisasi, karakteristik kompetensi ini berperan penting dalam proses rekrutmen, seleksi, penentuan imbalan, pengembangan SDM, dan penilaian kinerja. Menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, adalah sebagai berikut: motive, sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan.

### **Keterkaitan Logis Antar variabel dan Pengembangan Hipotesis**

#### **Keterkaitan Antara Beban Kerja dan Stres Pekerjaan**

Kaitan antara beban tugas pekerjaan dan stres pekerjaan merupakan hal yang tak terpisahkan, mengingat salah satu penyebab utama terjadinya stres dalam bekerja adalah beban pekerjaan yang berlebihan atau tidak sebanding dengan hal yang diperoleh. Tidak dapat dipungkiri bahwa variasi dalam beban kerja dapat berpengaruh terhadap tingkat stres yang dialami individu. Tingkat pembebanan suatu pekerjaan dapat menyebabkan individu mengeluarkan energi secara berlebihan, terlebih ketika hasil yang diperoleh tidak memenuhi ekspektasi. Studi yang dilakukan oleh E. Zacharova (2022) menunjukkan adanya asosiasi yang signifikan secara statistik diantara muatan kerja, level stres, dan penyebab stres mental terhadap hasil kerja, Sejalan dengan hasil penelitian Timotius Candra Kusuma (2022) Beban kerja memiliki hubungan terhadap stress kerja. Temuan tersebut menegaskan beban atau muatan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan dan positif pada stres pekerjaan karyawan (Anisa Putri & Kustini, 2023). Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa:

**H1:** Beban Kerja memiliki pengaruh Positif pada Stress pekerjaan

#### **Keterkaitan Antara Dukungan Rekan Kerja pada Stres Pekerjaan**

Dukungan dari rekan kerja adalah salah satu strategi yang dapat diambil oleh pegawai untuk menghadapi stres pekerjaan yang dialaminya (Sulistyan, 2021). Studi yang dilaksanakan oleh Rahmadia et al. (2019) menunjukkan bahwa stres pekerjaan mempunyai hubungan yang berlawanan dengan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. Semakin tinggi level dukungan yang diperoleh dari rekan kerja, semakin efektif dalam mereduksi stres pekerjaan. Sebaliknya, ketika dukungan dari kolega berada pada tingkat rendah, karyawan akan menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mengatasi stres kerja (Musyaddat et al., 2017). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dukungan dari rekan kerja memiliki pengaruh negatif pada tingkat stres pekerjaan. Sehingga hipotesis ke dua sebagai berikut:

**H2:** Dukungan dari Rekan Kerja memiliki pengaruh negatif pada Stres pekerjaan

#### **Keterkaitan Antara Kompetensi pada Stres Pekerjaan**

Kemampuan dan sifat-sifat orang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja disebut sebagai kompetensi sumber daya manusia (SDM). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berdampak negatif pada level stres pekerjaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Kadek Desiana Wati et al., 2015; Mangkunegara, 2017; Sudarmanto, 2014; Zwell, 2010) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap stress pekerjaan. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa:

**H3:** Kompetensi memiliki pengaruh negatif pada Stres pekerjaan

#### **Keterkaitan Antara Beban Kerja bagi Kinerja**

Dalam studi yang dilaksanakan oleh Qonitatin Nisak (2022) ditemukan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Sementara itu, menurut Lukito dan Alriani (2018), jika beban kerja terus bertambah tanpa adanya distribusi tugas yang tepat, kinerja pegawai cenderung semakin berkurang. Hal ini juga didukung oleh studi Paramitadewi (2017) serta Ahmad et al. (2019), yang mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin bertambah beban kerja yang diperoleh, maka semakin berkurang kinerja yang ditunjukkan oleh pekerja. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa:

**H4:** Beban Kerja memiliki pengaruh negatif pada Kinerja Karyawan

#### **Keterkaitan Antara Dukungan Rekan Kerja bagi Kinerja**

Studi yang dilaksanakan oleh Rifninda (2022) menunjukkan dukungan atau bantuan kolega dan sanksi berdampak secara bersamaan pada performa karyawan. Menurut Rahmawati dan Irwana (2020), pada studinya ditemukan bahwa dukungan dari rekan kerja mempunyai efek positif pada performa individu. Artinya, semakin tinggi etika atau nilai-nilai dukungan atau bantuan kolega, semakin baik pula performa pegawai, dan sebaliknya, rendahnya nilai-nilai dukungan kolega akan mengakibatkan penurunan performa. Selain itu, penelitian Mukarramah (2020) mengkonfirmasi bahwa dukungan rekan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui adanya dukungan dari rekan kerja, karyawan merasa adanya kepedulian dan lebih nyaman, yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan lebih optimal dan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa:

**H5:** Dukungan Rekan Kerja memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan

#### **Keterkaitan Antara Stres Kerja bagi Kinerja**

Stres atau tekanan di lingkungan pekerjaan menunjukkan efek negatif bagi karyawan, dengan meningkatkan stres, kinerja pegawai semakin berkurang. Sebaliknya, ketika tingkat stres berkurang, kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, dampak tekanan pekerjaan terhadap hasil kerja karyawan bersifat negatif, di mana tingkat stres yang berkurang dapat meningkatkan performa, dan sebaliknya. Beban tugas pekerjaan memiliki pengaruh pada hasil kerja (Karim, 2022; Toton & Saptarini, 2022; Vicki Dias Tatiningrum & Hasan, 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

**H6:** Stres Kerja memiliki pengaruh negatif pada Kinerja Karyawan

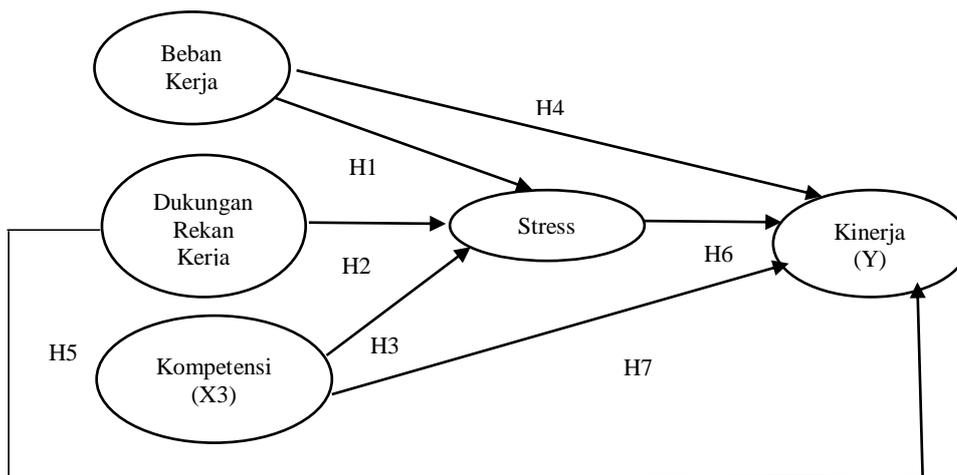
#### **Keterkaitan Antara Kompetensi bagi Kinerja**

Kompetensi pada dasarnya mengacu pada representasi dari kemampuan atau keterampilan yang sebaiknya dimiliki individu dalam melaksanakan suatu tugas, mencakup aktivitas, sikap, dan hasil yang perlu ditunjukkan. Penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif serta signifikan pada performa kerja (Choiriyah et al., 2019; Rahmitasari et al.; Trisnawan & Elmi, 2021). Sehingga, dapat dinyatakan bahwa:

**H7 :** Kompetensi memiliki pengaruh Positif pada Kinerja

#### **Kerangka Teoritis**

Kerangka pemiliran teoritis dalam penelitian ini mencakup variabel independen, yaitu beban kerja, dukungan kerja, dan kompetensi. Sementara itu, variabel dependen yang diteliti adalah kinerja, dan variabel mediasi yang berperan yaitu stres pekerjaan.



**Gambar 1 Kerangka Penelitian**

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana proses mengumpulkan data dilaksanakan melalui alat ukur yang telah dirancang sebelumnya, serta analisis data dilaksanakan secara kuantitatif bertujuan guna menguji hipotesis yang sudah dirumuskan (Sugiyono, 2019). Fokus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak beban kerja, dukungan dari kolega atau rekan kerja, dan kompetensi pada kinerja aparatur atau perangkat desa di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Menurut Suliyanto (2018), populasi mengacu pada area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti guna diteliti dan diambil kesimpulannya. Pada konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud mencakup seluruh aparatur atau perangkat desa di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, yang berjumlah sembilan puluh delapan (98) responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sample jenuh atau sensus mengingat jumlah populasi tidak mencapai 100 orang, maka keseluruhan populasi tersebut dijadikan objek kajian. Studi ini menggunakan tipe data kuantitatif, dengan sumber informasi yang berasal dari data primer dan sekunder. Selain itu, penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling* menggunakan *software* SmartPLS.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Responden

Pada subbagian ini, akan dijabarkan hasil penelitian yang mencakup identitas responden, meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta lama masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian terhadap seluruh perangkat desa di Kecamatan Pringapus, diperoleh informasi sebagai berikut:

**Tabel 1. Deskripsi Responden**

	Item	Jumlah	Persentase
Usia	28-31 tahun	4	4,08%
	32-45 tahun	8	8,16%
	36-39 tahun	7	7,14%
	40-43 tahun	13	13,27%

Item	Jumlah	Persentase
44-47 tahun	18	18,37%
48-51 tahun	13	13,27%
52-55 tahun	20	20,41%
56-59 tahun	15	15,31%
<b>Lama Bekerja</b>		
1-10 tahun	45	45,92%
11-20 tahun	23	23,47%
21-30 tahun	30	30,61%
<b>Jabatan</b>		
SEKDES	8	8,16%
KAUR Umum	8	8,16%
KAUR Keuangan	8	8,16%
KASI TAPEM	8	8,16%
KASI KESRA	8	8,16%
KASI PELAYANAN	8	8,16%
KADUS	50	51,02%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 1 mengilustrasikan bahwa mayoritas responden pada studi ini berada dalam kelompok usia antara 52 hingga 55 tahun, dengan jumlah 20 responden atau sekitar 20,41%. Sebaliknya, kelompok usia 28 hingga 31 tahun mencatatkan jumlah responden paling sedikit, yaitu 4 orang, yang setara dengan 4,08%. Oleh karena itu, kelompok usia 52 hingga 55 tahun menjadi kategori dengan jumlah responden terbanyak pada studi ini. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas peserta yang terlibat pada studi ini berasal dari generasi *Baby Boomer*.

Hasil analisis menggambarkan bahwa sebagian besar responden, sebanyak 45 orang atau 45,92%, berada dalam kelompok pertama, yakni dengan masa kerja antara 1 hingga 10 tahun. Sebaliknya, kelompok kedua yang memiliki lama bekerja pada rentang 11 sampai 20 tahun hanya mencakup 23,47% dari total responden, menandakan bahwa proporsi mereka tergolong minoritas. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada pada tahap awal sampai menengah dalam perjalanan karir responden, sementara hanya sedikit responden yang mempunyai pengalaman kerja melebihi 10 tahun, yang menunjukkan tingkat kematangan yang lebih tinggi namun dalam jumlah yang terbatas. Temuan ini memiliki implikasi yang signifikan mengenai pemahaman distribusi pengalaman kerja pada populasi yang diteliti, serta dapat menjadi acuan dalam merumuskan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan karir yang lebih efektif.

Hasil analisis menjelaskan bahwa sebagian besar responden dalam studi ini berasal dari kelompok jabatan Kepala Dusun (KADUS), dengan total 50 responden, yang setara dengan 51,02% dari keseluruhan. Sebaliknya, jumlah responden terendah terdapat pada kelompok jabatan Sekretaris Desa (SEKDES), Kepala Urusan Umum (KAUR Umum), Kepala Urusan Keuangan (KAUR Keuangan), Kepala Seksi Tata Pemerintahan (KASI TAPEM), Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat (KASI KESRA), dan Kepala Seksi Pelayanan (KASI PELAYANAN), masing-masing dengan 8 responden, yang mencerminkan 8,16% dari total. Temuan ini menegaskan bahwa kelompok jabatan KADUS memiliki representasi yang substansial dalam penelitian ini, mencakup lebih dari separuh total responden. Sebaliknya, kelompok jabatan lainnya menunjukkan jumlah responden yang seragam dan terendah. Distribusi ini mencerminkan komposisi jabatan dalam populasi yang diteliti, serta memberikan gambaran mengenai peran dan tanggung jawab yang lebih mendominasi dalam struktur organisasi yang menjadi fokus penelitian.

**Uji Validitas dan Reliabilitas (*Measurement Model/Outer Model*)**

**Uji Validitas dengan *Convergent validity***

**Tabel 2. Hasil Loading sebelum dipotong**

	BK (X1)	DRK (X2)	KK (Y2)	K (X3)	S (Y1)
BK1 (X1-1)	0,918				
BK2 (X1-2)	0,331				
BK3 (X1-3)	-0,721				
BK4 (X1-4)	0,930				
BK5 (X1-5)	0,914				
DRK1 (X-1)		0,991			
DRK2 (X2-2)		0,993			
DRK3 (X2-3)		0,996			
DRK4 (X2-4)		-0,462			
K1 (X3-1)				0,260	
K2 (X3-2)				0,101	
K3 (X3-3)				-0,049	
K4 (X3-4)				0,889	
K5 (X3-5)				0,951	
S1 (Y1-1)					-0,680
S2 (Y1-2)					-0,182
S3 (Y1-3)					-0,345
S4 (Y1-4)					0,903
S5 (Y1-5)					0,899
KK1 (Y-1)			0,864		
KK2 (Y2-2)			0,199		
KK3 (Y2-3)			0,908		
KK4 (Y2-4)			0,926		

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Note: BK (Beban Kerja); DRK (Dukungan Rekan Kerja); KK (Kinerja Karyawan); K (Kompetensi); S (Stres)

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa tidak semua pernyataan kuesioner yang direncanakan untuk pengumpulan data memenuhi kriteria validitas, sehingga perlu dilakukan penghapusan terhadap item-item tersebut

**Tabel 3. Hasil Outer Loading setelah dipotong**

	BK (X1)	DRK (X2)	KK (Y2)	K (X3)	S (Y1)
BK1 (X1-1)	0,920				
BK4 (X1-4)	0,975				
BK5 (X1-5)	0,963				
DRK1 (X2-1)		0,991			
DRK2 (X2-2)		0,994			
DRK (X2-3)		0,996			
K4 (X3-4)				0,922	
K5 (X3-5)				0,950	
S4 (Y1-4)					0,940
S5 (Y1-5)					0,939
KK1 (Y2-1)			0,875		
KK2 (Y2-3)			0,903		
KK4 (Y2-4)			0,926		

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Note: BK (Beban Kerja); DRK (Dukungan Rekan Kerja); KK (Kinerja Karyawan); K (Kompetensi); S (Stres)

Pada Tabel 3, menjelaskan keseluruhan persyaratan kevalidan terpenuhi, yang menandakan bahwa setiap konstruk pada pengestimasi model, validitas diskriminan kriterianya telah

terpenuhi. Hasil tersebut menunjukkan hasil analisis data bisa diterima, mengingat nilai yang merepresentasikan keterkaitan diantara konstruk mengalami perkembangan yang signifikan. Selain itu, metode alternatif untuk menilai validitas diskriminan dapat dilakukan dengan mengamati *Square Root of Average Variance Extracted* (AVE). Untuk AVE, batasan nilai yang disarankan yaitu di atas 0,5. Tabel 4 di bawah ini disajikan nilai AVE yang diperoleh dalam penelitian ini:

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

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	$\sqrt{AVE}$
BK	0,908	0,952
DRK	0,987	0,993
KK	0,813	0,901
K	0,876	0,935
S	0,883	0,939

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Note: BK (Beban Kerja); DRK (Dukungan Rekan Kerja); KK (Kinerja Karyawan); K (Kompetensi); S (Stres)

Tabel 4 memperlihatkan nilai akar varians rata-rata ( $\sqrt{AVE}$ ) yang melebihi 0,5 bagi setiap konstruk yang ada dalam model penelitian ini. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua indikator yang digunakan pada studi ini memenuhi validitas. Nilai  $\sqrt{AVE}$  terendah tercatat sebesar 0.901 pada konstruk Kinerja Karyawan.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Cronbach Alpha**

	<i>Cronbach Alpha</i>
BK	0,949
DRK	0,993
KK	0,885
K	0,860
S	0,867

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Note: BK (Beban Kerja); DRK (Dukungan Rekan Kerja); KK (Kinerja Karyawan); K (Kompetensi); S (Stres)

Dalam Tabel 5, merupakan output *Cronbach Alpha* keseluruhan konstruk dalam kategori baik, karena melebihi nilai 0,6.

**Tabel 6. Composite Reliability**

	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja	0,967
Dukungan Rekan Kerja	0,996
Kinerja Karyawan	0,929
Kompetensi	0,934
Stress	0,938

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil analisis, diperoleh nilai composite reliability untuk seluruh variabel yang melebihi 0,5, menunjukkan bahwa reliabilitas yang dimiliki adalah sangat baik. Sehingga, beberapa variabel tersebut dapat dinyatakan layak guna disertakan pada tahap pengujian selanjutnya.

**Tabel 7. Adjusted R-Square**

	<i>Adjusted R-square</i>
Kinerja Karyawan	0,914
Stress	0,799

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa konstruk Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,914, bermakna bahwa variabel Beban Kerja, Dukungan kolega atau Rekan Kerja, dan Kompetensi, serta Stres Kerja telah mampu memberikan penjelasan 91,4% dari varians Kinerja Karyawan. Sisa 8,6% dijelaskan oleh variasi lainnya yang belum termasuk pada model ini. Selain itu, nilai *Adjusted R-Square* untuk Stres yang disebabkan oleh Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, serta Kompetensi adalah sebesar 79,9%, sementara 20,1% ditentukan oleh variabel lainnya, di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan, perlu adanya keterkaitan yang langsung dengan variabel Beban Kerja, Dukungan kolega atau Rekan Kerja, serta Kompetensi, dan Stres Kerja.

**Tabel 8. Uji Hipotesis**

	Koefisien Jalur	T-statistik	P-values	Hasil
H1: BK →S	0,585	2,237	0,026	Diterima
H2: DRK →S	-0,122	0,540	0,590	Ditolak
H3: K →S	-0,288	3,139	0,002	Diterima
H4: BK →KK	-0,784	2,665	0,008	Diterima
H5: DRK →KK	-0,947	3,263	0,001	Diterima
H6: S →KK	-0,610	6,612	0,000	Diterima
H7: K →KK	0,488	7,205	0,000	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Note: BK (Beban Kerja); DRK (Dukungan Rekan Kerja); KK (Kinerja Karyawan); K (Kompetensi); S (Stres)

Sehingga *equation* model yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\text{Model 1: } S1 = 0,585 \text{ BK} - 0,122 \text{ DRK} - 0,288 \text{ K}$$

$$\text{Model 2: } \text{KK} = -0,784 \text{ BK} - 0,947 \text{ DRK} + 0,488 \text{ K} - 0,610 \text{ S}$$

Dalam Model 1 yang tercantum di Tabel 8, nilai koefisien untuk hubungan diantara Beban Kerja dan Stres adalah 0,585, menjelaskan bahwa keterkaitan ini bersifat positif. Keterkaitan tersebut memiliki signifikansi yang signifikan dengan nilai p senilai 0,026, yang melebihi 0,05, dan T-statistik dengan nilai 2,237, yang melebihi 1,98. Oleh karena itu, hipotesis pertama pada penelitian ini, menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh pada Stres, dapat **diterima**.

Selanjutnya, dalam Model 1, nilai koefisien untuk hubungan antara Dukungan Kerja dan Stres tercatat -0,122, yang juga menggambarkan arah keterkaitan negatif. Namun, keterkaitan ini tidak signifikan, dengan nilai p sebesar 0,590, yang melebihi 0,05, dan nilai T-statistik senilai 0,540, yang dibawah 1,98. Oleh karena itu, hipotesis kedua menjelaskan bahwa Dukungan Kerja berpengaruh pada Stres **ditolak**.

Mengenai Kompetensi, Model 1 menunjukkan nilai estimasi sampel asli sebesar -0,288, dengan T-statistik senilai 3,139, yang melebihi 1,98, serta signifikansi p sebesar 0,002, yang dibawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompetensi dan Stres, Sehingga hipotesis ketiga menjelaskan adanya pengaruh antara Kompetensi pada Stres dapat **diterima**.

Dalam Model 2, terlihat bahwa keterkaitan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan signifikansi yang kuat, dengan p senilai 0,008, yang kurang dari 0,05, dan nilai T-statistik senilai 2,665, yang melebihi 1,98. Koefisien dalam hal ini bernilai negatif, yaitu -0,784, yang mengindikasikan bahwa Beban Kerja memiliki hubungan negatif dengan Kinerja Karyawan. Sehingga, hipotesis keempat, menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan, dapat **diterima**.

Selanjutnya, dalam Model 2, kaitan pada Dukungan Rekan Kerja dan Kinerja Karyawan juga signifikan, memiliki nilai p senilai 0,001, yang lebih sedikit dari 0,05, dan T-statistik senilai 3,263, yang melebihi 1,98. Nilai koefisien untuk hubungan ini tercatat -0,947, menunjukkan bahwa Dukungan Rekan Kerja memiliki dampak negatif pada Kinerja Karyawan. Konsekuensinya,

hipotesis kelima yang menjelaskan adanya Dukungan Rekan Kerja memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan dapat **diterima**.

Model 2 di Tabel 8 menjelaskan adanya keterkaitan antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan memiliki signifikansi yang kuat, dibuktikan dengan *p-value* senilai 0,000 yang lebih rendah kecil dari 0,05, dan T-statistik senilai 7,205 yang melampaui ambang batas 1,98. Nilai koefisien senilai 0,488, yang bersifat positif, menegaskan adanya hubungan pada Kompetensi dan Kinerja Karyawan yaitu searah positif. Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menjelaskan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan dapat **diterima**.

Selanjutnya, Model 2 di Tabel 8 menjelaskan adanya hubungan pada Stress Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki signifikansi yang kuat, dibuktikan dengan *p-value* senilai 0,000, lebih rendah dari 0,05, serta T-statistik senilai 6,612 yang melebihi nilai kritis 1,98. Nilai estimasi original sample sebesar -0,610 yang bersifat negatif mengindikasikan bahwa pengaruh Stress Kerja pada Kinerja Karyawan bersifat negatif. Konsekuensinya, hipotesis ketujuh yang menjelaskan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan dapat **diterima**.

Di lihat dari nilai jalur pada koefisien, menunjukkan faktor yang paling berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan adalah Kompetensi dengan nilai 0,488. Sementara itu, faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi tingkat Stress adalah Beban Kerja dengan nilai 0,585.

**Tabel 9. Pengaruh Mediasi**

	Koefisien Jalur	T-Statistik	P Values
BK →S →KK	-0,357	2,241	0,025
DKR →S →KK	0,075	0,517	0,606
K →S →KK	0,176	3,002	0,003

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Note: BK (Beban Kerja); DRK (Dukungan Rekan Kerja); KK (Kinerja Karyawan); K (Kompetensi); S (Stres)

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung, bisa disimpulkan bahwa jalur yang memberikan dampak paling signifikan pada Kinerja Karyawan yaitu hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Stress Kerja. Selain itu, Jalur Beban Kerja pada Kinerja Karyawan melalui Stress Kerja juga menunjukkan pengaruh yang cukup berarti.

## Pembahasan

### Beban Kerja mempengaruhi Stress Pekerjaan

Dari hasil pengujian PLS, di Tabel 8, terkait hipotesis pertama, ditemukan adanya pengaruh Beban Kerja pada Stress signifikan dan bersifat positif. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung berkorelasi dengan peningkatan tingkat stres yang dialami para responden. Beban kerja yang berlebih serta tingginya tuntutan dalam penyelesaian tugas bisa memicu rasa frustrasi, kelahan, serta tekanan mental. Hasil ini sejalan dengan temuan studi terdahulu (Brealey, 2009; Jalagat, 2017; Koesomowidjojo, 2017; Mangkunegara, 2009; Munandar, 2012; Paramitadewi, 2017) dan (Qonitatin Nisak, 2022; Singh, 1998; Zacharova, 2022) yang mengidentifikasi beban kerja sebagai salah satu determinan primer terjadinya stres di lingkungan kerja.

### Dukungan Rekan Kerja mempengaruhi Stress Pekerjaan

Pada hasil uji PLS di Tabel 8, terkait hipotesis kedua, Dukungan Rekan Kerja ternyata tidak menunjukkan pengaruh signifikan pada Stress. Dukungan dari rekan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap stres yang dialami responden. Meskipun secara teoritis, dukungan sosial oleh rekan kerja sering dipercaya sebagai elemen protektif yang mampu menurunkan level stres, dari hasil tersebut menegaskan bahwa pada lingkup penelitian ini, dukungan tersebut belum cukup kuat untuk menurunkan stres. Penemuan ini tidak selaras dengan beberapa studi yang telah dilaksanakan (George & Zhou, 2001; Irawati & Carollina, 2017; Jayati & Sulistyan, 2021; Lin,

Wong, & Ho, 2015) dan (Mongdong, Tarigan, & Tando, 2021; Musyaddat, Rahmadia, & Sulistyowati, 2017; Rahmawati & Irwana, 2020; Rahmadia & Sulistyowati, 2019; Wibowo, 2019), yang mengemukakan bahwa dukungan rekan kerja mampu berkontribusi untuk manage stres serta mencapai kesejahteraan. Namun, faktor-faktor misalnya beban kerja serta tuntutan pekerjaan tampaknya lebih dominan dalam memengaruhi tingkat stres.

### **Kompetensi mempengaruhi Stress Pekerjaan**

Menurut hasil pengujian PLS di Tabel 8, terkait hipotesis ketiga, ditemukan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Stres. Artinya, jika kompetensi individu meningkat, berakibat pada penurunan rendah tingkat stres yang dialaminya. Hasil ini selaras dengan ddtudi-studi terdahulu (Kadek Desiana Wati et al., 2015) dan (Mangkunegara, 2017; Sudarmanto, 2014; Zwell, 2010) yang menjelaskan bahwa level tingginya kompetensi membantu seseorang guna melaksanakan tugas dengan efektivitas dan efisiensi tinggi, serta meningkatkan kepercayaan diri guna menyelesaikan hambatan pekerjaan, sehingga dapat perasaan stres dapat berkurang.

### **Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis PLS di Tabel 8, terkait hipotesis keempat, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan negatif pada kinerja karyawan. Beban kerja berlebih bisa menurunkan kapasitas responden dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif, sehingga pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap performa mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Paramitadewi, 2017; Munandar, 2012), menyimpulkan tingginya beban kerja bisa berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan. Responden yang menghadapi beban kerja yang terlalu besar berisiko merasa lelah, motivasi berkurang, serta penurunan kualitas kerja.

### **Dukungan Rekan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian PLS yang ditunjukkan dari Tabel 8, hipotesis kelima menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja juga memberikan pengaruh signifikan namun negatif bagi kinerja karyawan. Walaupun dukungan dari kolega atau rekan kerja umumnya diasosiasikan dengan meningkatnya kinerja, hasil tersebut menjelaskan bahwa dalam kondisi berbeda, dukungan yang berlebihan atau kurang tepat sasaran justru dapat mengganggu alur kerja serta fokus karyawan. Hal ini terjadi sebab masing-masing individu mempunyai kemampuan dan persepsi yang tidak sama; dukungan yang berlebihan kadang dianggap meremehkan kompetensi diri, yang pada akhirnya dapat mengurangi rasa percaya diri dan menurunkan performa karyawan. Penemuan tersebut sejalan dengan studi yang telah dilaksanakan (Mongdong, Tarigan, & Tando, 2021; Jayati & Sulistyan, 2021), yang menjelaskan bahwa dukungan kolega atau rekan kerja bisa memberikan pengaruh negatif jika belum relevan kebutuhan personal.

### **Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Pengujian PLS yang hasilnya pada Tabel 8, menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan dan positif bagi kinerja karyawan. Tingginya kompetensi Responden menghasilkan mereka cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal, menampilkan daya kreasi serta kepatuhan ketetapan standarisasi pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan studi terdahulu (Kadek Desiana Wati et al., 2015; Zwell, 2010), menunjukkan tingginya tingkat kompetensi dapat menghasilkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang lebih tinggi. Sehingga pada akhirnya memberi efek positif terhadap kinerja karyawan. Kuat atau tingginya level Kompetensi tidak hanya memperkuat kualitas hasil kerja, tetapi juga memungkinkan responden untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis.

### **Pengaruh Stress mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian PLS yang di Tabel 8, menjelaskan bahwa adanya stres memiliki pengaruh signifikan serta negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi cenderung

menurunkan produktivitas, mempengaruhi motivasi, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya berketangguhnya ketepatan pada hasil kerja. Hasil penemuan tersebut didukung beberapa studi (Jalagat, 2017; Ahmad et al., 2019) menekankan bahwa stres kerja dapat mereduksi performa karyawan. Responden dengan tingkat stres yang tinggi cenderung mengalami kesulitan dalam mempertahankan fokus, membuat keputusan, serta melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan, yang menyeluruh berdampak buruk terhadap hasil kerja mereka.

### **Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Stress Pekerjaan**

Dari hasil analisis PLS yang disajikan dalam Tabel 8, hipotesis kedelapan mengenai pengaruh beban kerja pada kinerja karyawan melalui mediasi stres kerja menunjukkan efek negatif yang signifikan. Hasil ini memperlihatkan bahwa tingginya level beban kerja berkorelasi dengan meningkatnya tingkat stres kerja, yang pada gilirannya berdampak buruk terhadap penurunan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (De Clercq, Haq, & Azeem, 2020; Jalagat, 2017) mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja bisa memicu tingginya stres kerja dan penurunan performa. Namun demikian, beberapa studi menyebutkan bahwa individu dengan kemampuan coping yang baik serta dukungan sosial yang memadai, misalnya dari rekan kerja, mungkin mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.

### **Dukungan Rekan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Stress Pekerjaan**

Merujuk pada hasil analisis PLS di Tabel 8, hipotesis kesembilan tentang dukungan kolega atau rekan kerja memiliki efek pada kinerja karyawan melalui stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja belum dapat memediasi hubungan tersebut secara signifikan. Hasil ini menandakan bahwa dukungan kolega atau rekan kerja ternyata belum mampu secara efektif menurunkan level dampak stres kerja pada kinerja pada konteks penelitian ini. Penemuan tersebut berbedaa dengan beberapa studi sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh George & Zhou (2001) dan Dian (2015), yang menyatakan adanya dukungan sosial di lingkungan kerja dapat berfungsi sebagai penahan (*buffer*) bagi dampak negatif stres. Ketidaksesuaian hasil tersebut bisa ditimbulkan oleh perbedaan pada penelitian ini, kultur organisasi, atau tingkat dukungan rekan kerja yang dirasakan oleh responden dalam penelitian ini.

### **Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Stress Pekerjaan**

Dari hasil analisis PLS yang tercantum dalam Tabel 8, hipotesis kesepuluh menjelaskan bahwa kompetensi mempunyai efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan melalui stres kerja. Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi lebih tinggi mampu mengelola stres pekerjaan secara lebih baik, sehingga akhirnya dapat mempertinggi hasil kerja mereka. Hal tersebut konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Kadek Desiana Wati et al. (2015), yang menemukan *skill* dan *knowledge* yang lebih baik mempermudah karyawan guna melaksanakan pekerjaan dengan efisiensi yang lebih baik dan mereduksi stres. Namun demikian, hasil ini bisa jadi tidak selaras dengan studi lainnya yang menyatakan bahwa kompetensi yang tinggi tidak selalu dapat menurunkan stres jika tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan tanpa adanya dukungan yang memadai.

## **PENUTUP**

*Work – Load* atau Beban kerja terbukti dapat memberikan efek positif dan signifikan pada tingkat stres, yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja berpotensi memperbesar tingkat stres yang dialami oleh responden. Sebaliknya, Dukungan Rekan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap stres, menandakan jika dukungan kolega atau rekan kerja tidak cukup efektif dalam menurunkan tingkat stres yang dirasakan. Kompetensi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap stres, yang berarti bahwa individu yang mempunyai kompetensi level tinggi cenderung merasakan tingkat stres yang lebih rendah. Beban kerja juga ditemukan mempunyai efek negatif dan signifikan pada kinerja responden, menandakan bahwa beban kerja

yang berlebih dapat berdampak negatif pada produktivitas mereka. Sementara itu, Dukungan kolega atau Rekan Kerja secara signifikan memberikan pengaruh negatif pada kinerja, yang mengindikasikan bahwa dukungan yang berlebihan dari kolega rekan kerja mungkin dapat mengganggu efektivitas kerja. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi berhubungan dengan peningkatan kinerja responden. Selain itu, stres terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan bagi kinerja, yang bermakna tingginya level stres menghambat produktivitas. Stres kerja memiliki peran menjadi pemediasi dalam hubungan diantara beban kerja pada kinerja, menunjukkan bahwa stres yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja. Namun, stres pekerjaan tidak mampu memediasi efek Dukungan Rekan Kerja bagi kinerja, yang mengindikasikan bahwa dukungan tersebut tidak cukup kuat untuk mereduksi stres ataupun mempertinggi kinerja. Di sisi lain, stres kerja terbukti memediasi efek kompetensi pada kinerja, yang berarti bahwa tingginya level kompetensi mampu mempermudah individu dalam mengelola stres dan pada akhirnya menaikkan level kinerja mereka. Lebih jauh, studi ini menawarkan kontribusi dengan menyoroti adanya keterkaitan antara beban kerja bagi peningkatan kinerja bisa dimediasi oleh stres kerja. Studi ini melibatkan sampel relatif kecil dari satu sektor, yakni sektor pemerintahan desa, sehingga kemampuan untuk menggeneralisasi hasilnya ini relatif terbatas. Untuk memperluas wawasan, disarankan agar penelitian ke depan menggunakan desain longitudinal guna mengamati dinamika fluktuasi dan efek berbagai variabel penelitian pada rentang waktu lebih panjang. Kedua, penelitian di berbagai konteks organisasi dan budaya yang berbeda sangat penting guna menganalisa sejauh mana penemuan ini dapat digeneralisasi. Selanjutnya, pendekatan kualitatif maupun kombinasi metode kualitatif serta kuantitatif (*mixed method*) akan memberikan pengayaan pengetahuan terkait apa yang dialami serta persepsi responden mengenai beban kerja, dukungan kolega atau rekan kerja, dan kompetensi, stres, dan kinerja. Lebih lanjut, studi kedepannya diharapkan mampu mengeksplorasi berbagai variabel lainnya yang memiliki potensi turut memberikan efek pada stres terhadap kinerja, misalnya kultur atau budaya organisasi, model kepemimpinan, serta manajemen keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*). Terakhir, penelitian lebih lanjut juga disarankan untuk mengkaji efektivitas berbagai intervensi manajemen stres dalam menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>.
- Anisa Putri, T. A., & Kustini, K. (2023). *The Influence Of Work Life Balance And Workload On Employee Work Stress At Pt Pln (Persero) UP3 Madiun*. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 2(5), 600-608. <https://doi.org/10.53067/ijomral.v2i5.149>
- Brealey, R. A. (2009). Beban kerja dan stress di tempat kerja. *Journal of Occupational Health*, 6(1), 11-24.
- Choiriyah, Wibowo, Riyadi, H., & Umar, H. (2019). The Influence of Competence and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Their Impact on Performance Employee (Study in PT. KAI Divre III, South Sumatera). *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 174. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14037>

- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2020). The relationship between workplace stress and job performance: Moderating role of stress coping strategies. *International Journal of Stress Management*, 27(1), 1-13.
- Dian, I. (2015). Dukungan rekan kerja sebagai sistem dukungan dalam organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 112-123.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). Dukungan rekan kerja dan dampaknya pada kinerja. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 185-193.
- Irawati, A., & Carollina, N. (2017). Pengaruh kinerja karyawan terhadap tujuan perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 210-221.
- Jalagat, R. (2017). Stres di tempat kerja: Penyebab dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 6(4), 12-24.
- Jayati, R., & Sulistyana, D. (2021). Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja. *Jurnal Ilmu Sosial*, 10(1), 99-110.
- Jeklin, P. (2022). Stres kerja dan dampaknya terhadap karyawan. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 235-249.
- Kadek Desiana Wati, I., Sudarmanto, S., & Mangkunegara, A. (2015). Kompetensi SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(1), 78-90.
- Karim, K. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 24-33. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68>
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effect of Job Stress on Employee Performance—A Case Study in Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7, 31. <https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>
- Koesomowidjojo, D. (2017). Beban kerja dalam konteks organisasi. *Jurnal Ergonomi*, 6(2), 22-28.
- Lin, C., Wong, Y., & Ho, J. (2015). The impact of coworker support and leadership style on organizational commitment: A moderated mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 801-813.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Stres kerja dan kinerja karyawan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Kinerja pegawai dalam organisasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mongdong, H., Tarigan, J., & Tando, T. (2021). Dukungan rekan kerja dan dampaknya pada kinerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(3), 215-227.
- Mukarramah, N., & Chalil, N. (2020). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Dukungan Keluarga Terhadap Kinerja Dengan Job Embeddedness Sebagai Pemeditasi Pada Anggota Kepolisian Satlantas Polresta Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(4), 647-661. doi:<https://doi.org/10.24815/jimen.v4i3.6817>

- Munandar, A. S. (2012). *Beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Musyaddat, H., Rahmadia, T., & Sulistyowati, E. (2017). Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 137-145.
- Nabawi, A. (2019). *Pengertian kinerja karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Paramitadewi, T. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 99-108.
- Priana, H. (2015). Gejala stres di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 11-19.
- Qonitatin Nisak, L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja tenaga medis pada Puskesmas Tarik. *Jurnal Kesehatan*, 9(1), 58-67.
- Rahmadia, T., & Sulistyowati, E. (2019). Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap stres kerja. *Jurnal Psikologi*, 15(2), 202-213.
- Rahmawati, Y., & Irwana, H. (2020). Pengaruh dukungan karyawan terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 111-123.
- Rahmitasari, Ansar, Jusuf, E., Wardanengsih, E., Lating, Z., Yusriadi, Y., & Nugraheni, K. S. (2021). The Influence of Motivation and Competence on Employee Performance through Organizational Commitment at Regional General Hospitals in Majene Regency.
- Rifninda, Y. (2022). Pengaruh stress kerja dan punishment terhadap kinerja karyawan Indomaret Region I Madiun. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 215-228.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2015). *Organizational behavior*. Essex: Pearson Education Limited.
- Singh, J. (1998). Striking a Balance in Boundary-Spanning Positions: An Investigation of Some Unconventional Influences of Role Stressors and Job Characteristics on Job Outcomes of Salespeople. *Journal of Marketing*, 62(3), 69-86. <https://doi.org/10.1177/002224299806200305>
- Steward V.Hoke, B. T., Jacky S.B. Sumaraw. (2018). The Influence Of Competence, Organizational Commitment And Compensation Of Employee Performance On Pt. Marga Dwitaguna *Jurnal EMBA*, 6(1), 10. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18697>
- Sudarmanto, S. (2014). *Kompetensi SDM dan kinerja*. Yogyakarta: Penerbit ANDI offset.
- Sugiono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyan, R.B., Paramita, R.W., Setyobakti, M.H., Rizal, N., & Lukiana, N. (2021). Perceived Organizational Support on Employee Performance: The Mediating Effect of Job Stress.
- Suliyanto. (2018). *Metode penelitian bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Timotius Candra Kusuma, R. N., M Dachyar. (2022). Analysis of The Effect of Workload on Work Stress Level in Indonesia Manufacturing Industry. *Conference on Industrial Engineering and Operations Management Istanbul, Turkey*.
- Toton, & Saptarini, V. (2022). The Effect of the Environment and Work Stress on Employee Performance. *International Journal of Research and Review*, 9(7), 468-472. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220750>
- Trisnawan, F., & Elmi, F. (2021). *The Influence of Career Development, Training, and Competence on Employee Performance at PT Angkasa Pura Logistic (APLog)* Proceedings of the 1st MICOSS Mercu Buana International Conference on Social Sciences, MICOSS 2020, September 28-29, 2020, Jakarta, Indonesia

- Vicki Dias Tatiningrum, K., & Hasan, U. (2023). Work Conflict, Workload, and Employee Performance in Retail: A Quantitative Study. *Academia Open*, 8(1). <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.4036>.
- Wibowo, A. (2019). Dukungan rekan kerja dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 212-224.
- Winarni, S., & Lismadiana, L. (2020). Kompetensi guru pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan ditinjau dari usia dan jenis sekolah. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, 16(1), 101–114. <https://doi.org/10.21831/jpji.v16i1.29639>
- Zacharova, E. (2022). Stress as workload in intensive care units. *Journal of Intensive Care Medicine*, 17(2), 154-167.
- Zwell, M. (2010). Kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 45-58.