

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA AUDITORAT UTAMA KEUANGAN NEGARA I (AKN I) BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

Galih Bima Pramestya

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of compensation (X1) and workload (X2) on employee performance (Y) through work stress (Z) at the Main Auditorate of State Finance I (AKN I) of the Republic of Indonesia Audit Board. This study uses a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents is 76 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test, hypothesis testing and path analysis. From the results of the study, the following conclusions were obtained: First, the compensation variable has a significant effect on work stress, where the t-count value of 11.662 is greater than the t-table value of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Second, the workload variable has a significant effect on work stress, where the t-count value of 43.043 is greater than the t-table value of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Third, the compensation variable has a significant influence on employee performance, where the t-value of 16.587 is obtained which is greater than the t-table value of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Fourth, the workload variable has a significant influence on employee performance, where the t-value of 9.237 is obtained which is greater than the t-table value of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Fifth, the work stress variable has a significant influence on employee performance, where the t-value of 9.419 is obtained which is greater than the t-table value of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Sixth, the influence of compensation on employee performance through work stress shows that the indirect influence value is smaller than the direct influence coefficient value, namely $(0.054 < 0.833)$. The influence of workload on employee performance through work stress shows that the indirect influence value is greater than the direct influence coefficient value, namely $(0.530 > 0.201)$.

Keywords: *Compensation, Workload, Job Stress and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui stres kerja (Z) pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 76 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE, uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil penelitian didapatkan kesimpulan, sebagai berikut: Pertama, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 11,662 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua, variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 43,043 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 16,587 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keempat, variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 9,237 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kelima, variabel stres kerja

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 9,419 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keenam, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu ($0,054 < 0,833$). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu ($0,530 > 0,201$)

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang berkontribusi di dalam organisasi. Organisasi diharuskan bersaing dan memiliki nilai yang lebih unggul dibandingkan organisasi lain. Sumber daya manusia juga sangat penting untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk organisasi, oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena menentukan keefektifan organisasi. Hal ini juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan manajer dalam mengelola perusahaan dan sumber daya manusianya. Tujuan keberhasilan organisasi akan ditentukan oleh kinerja pegawainya. Sebaliknya, ketika kinerja pegawai tidak efektif, dalam artian bahwa para pegawai tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang dimaksudkan oleh organisasi, maka organisasi akan memiliki masalah dalam mencapai tujuannya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain, kompensasi, beban kerja, dan stres kerja. Stres kerja berperan terhadap kinerja sebuah pegawai di dalam organisasi. Pengertian stres kerja menurut (Wahjono et al., 2019; 138) stres kerja adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses mental, dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan membahayakan kemampuan seseorang untuk

menghadapi lingkungan sekitarnya. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Utari, 2020) membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompensasi dan beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja seseorang. Di dalam penelitian ini, stres kerja berperan sebagai mediasi. Penelitian yang dilakukan (Mauliah & Indayani, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dan penelitian yang dilakukan (Setiabudi & Nurjanah, 2022) menyebutkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima maka semakin tinggi juga stres kerja yang diterima.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karenanya aspek-aspek lain diabaikan. Melihat kompensasi sebagai sistem *holistic* dimana untuk mengelola pada produktivitas berkaitan dengan pengembangan organisasi. Gaji tentu saja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan pegawai, namun tidak berarti gaji yang tinggi maka kinerja akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut. Oleh karena itu pegawai sebagai sumber daya

manusia yang ada dalam organisasi pemerintah perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak agar produktifitas, kualitas, dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai.

Sedangkan Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Kondisi pekerjaan adalah dimana pegawai merasakan seperti apa pekerjaan yang mereka kerjakan saat itu.

Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang pegawai terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan hasil kerja yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu faktor lainnya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja dimana mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya timbul perasaan yang mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku (Suwatno & Priansa, 2011). Stres kerja yang dialami pegawai disebabkan beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang pegawai sehingga mereka

merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan.

Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota I BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara I BPK. AKN I yang dipimpin oleh seorang Auditor Utama. Sebagaimana dalam melaksanakan tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada bidang politik, hukum, pertahanan dan keamanan salah satunya penyusunan program, pelaksanaan, dan pengendalian kegiatan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada lingkup tugas AKN I, baik yang pemeriksaannya dilaksanakan oleh AKN I maupun yang ditugaskan kepada BPK Perwakilan, yang meliputi pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu dalam Peraturan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Nomor 1 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, dapat dilihat fenomena-fenomena yang terjadi pada organisasi adalah kinerja pegawai yang kurang maksimal dipengaruhi dari beberapa pegawai yang stres akibat dari beban kerja yang terlalu berat dan banyak dengan waktu yang pendek dan tugas rangkap yang disandang pegawai sehingga mereka merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat sebagian pegawai merasa frustrasi sehingga waktu yang

dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup. Pekerjaan yang tidak terselesaikan dikantor bisa memicu stres akibat merasa tidak mampu mengatur waktu dengan baik. Stres kerja juga menyebabkan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi tidak semangat sehingga memiliki performa yang buruk dan tentunya akan membuat kinerja pegawai tersebut menjadi kurang baik dan tidak memuaskan.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja yaitu menurunnya kinerja pegawai karena pemberian insentif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian kerja dari setiap individu. Pegawai masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh organisasi, sehingga beberapa pegawai melakukan penyimpangan seperti keterlambatan masuk kantor, lalai dalam mengerjakan tugasnya, melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pada saat jam kerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk penelitian tesis dengan judul: **"Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Stres kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia."**

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Desain penelitian digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan secara riil suatu

variabel, gejala, keadaan, atau fenomena tertentu, sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dengan lebih dalam dengan tujuan pengaruh variabel kompensasi, beban kerja, stres kerja dan kinerja pegawai dapat diketahui. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas yang memiliki tujuan menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas yang dipengaruhi variabel mediasi terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini data yang didapat akan dianalisis secara statistik dengan program SPSS versi 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dengan jumlah keseluruhan 309 orang. Jadi jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 76 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan tingkat error 10%.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas. Uji validitas

dinyatakan valid apabila: item pertanyaan didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Dikatakan andal atau reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,6$.

Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para pegawai Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan, yang telah dipilih menjadi sampel.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui satu teknik riset perpustakaan (*library research*) untuk melengkapi data primer yang telah penulis dapatkan dari riset lapangan, maka penulis juga mengambil data sekunder dari berbagai sumber antara lain buku-buku, literatur, bahan kuliah dan majalah-majalah yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Linearitas

Maksud dari pengujian terhadap asumsi linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan linearitas (searah), artinya laju perubahan dalam variabel Y yang berhubungan dengan perubahan satu-satunya X.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut berasal dari distribusi normal atau tidak, melalui parameter *Kolmogorov Smirnov Test* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Asymp.Sig* dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflated Factor*) dimana bila nilai $VIF < 10$ maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen (Yamin dan Kurniawan, 2012:91).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah asumsi residual atau *error* (ϵ) dari model regresi berganda bersifat independen atau tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson, dimana bila nilai Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga maka residual atau *error* (ϵ) dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau telah terjadi autokorelasi (Uyanto, 2016:218).

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi dalam memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu/lebih variabel independen sehingga kesalahan tersebut tidak random. Analisis uji heteroskedastisitas hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai

residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi

persamaan regresi sederhana yaitu:
 $\hat{Y} = a + bX$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta (intersep garis regresi dengan sumbu y)

b = Koefisien regresi variabel x (koefisien arah)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)^2}$$

b. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menganalisisnya, digunakan metode korelasi *product moment pearson*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

c. Analisis Koefisien Determinasi

Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka hubungan antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

d. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan.

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan.

e. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2016:249).

Pengaruh yang ditimbulkan dari model jalur dapat ditulis sebagai berikut:

1) Model 1 (satu)

Pengaruh variabel independen X_1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja pegawai) dapat dirumuskan dengan :
 $Y = f(X_1)$

2) Model 2 (dua)

Pengaruh parsial antara variabel X_2 (beban kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) dapat dirumuskan dengan :
 $Y = f(X_2)$

3) Model 3 (tiga)

Pengaruh parsial antara variabel Z (stres kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) dapat dirumuskan dengan :
 $Y = f(X_3)$

4) Model 4 (empat)

Pengaruh parsial antara variabel X_1 (kompensasi) terhadap Y (kinerja pegawai) melalui variabel stres kerja (Z) dapat dirumuskan dengan :
 $Z = f(X_1)$
 $Y = f(Z)$

5) Model 5 (lima)

Pengaruh parsial antara variabel X_2 (beban kerja) terhadap Y (kinerja

pegawai) melalui variabel stres kerja (Z) dapat dirumuskan dengan :

$$Z=f(X_2)$$

$$Y = f(Z)$$

6) Model 6 (enam)

Pengaruh secara serempak antara X_1 (kompensasi), dan X_2 (beban kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dapat dirumuskan dengan :

$$Y = f(X_1, X_2)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi kompensasi terhadap stres kerja adalah $\hat{Y} = 8,398 + 0,878X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta stres kerja sebesar 8,398, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kompensasi akan menurunkan stres kerja sebesar 0,878 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel stres kerja adalah 0,805. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,648 atau 64,8%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 64,8% stres kerja ditentukan penurunnannya oleh kompensasi, sedangkan 35,2% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompensasi dengan stres kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 11,662 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Beban kerja terhadap Stres kerja

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi beban kerja terhadap stres kerja adalah $\hat{Y} = 1,009 + 0,988$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta stres kerja sebesar 1,009,

maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel beban kerja akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,988 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel beban kerja dengan variabel stres kerja adalah 0,981. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,962 atau 96,2%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 96,2% dari stres kerja ditentukan oleh beban kerja, sedangkan 3,8% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara beban kerja dengan stres kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 43,043 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 1,371 + 0,979X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 1,371, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,979 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja pegawai adalah 0,888. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,788 atau 78,8%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 78,8% dari kinerja pegawai ditentukan oleh kompensasi, sedangkan 21,2% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kompensasi dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 16,587 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 14,596 + 0,745X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 14,596, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,745 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah 0,732. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,536 atau 53,6%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 53,6% dari kinerja pegawai ditentukan oleh beban kerja, sedangkan 46,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara beban kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 9,237 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 4 tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Renalda Tri Juanita (2024) pada variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil penelitian t-statistik sebesar 1,006, dan pvalue 0,315.

5. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 14,317 + 0,746Z$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 14,317, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,746 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja pegawai adalah

0,738. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,545 atau 54,5%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 54,5% dari kinerja pegawai ditentukan oleh stres kerja, sedangkan 45,5% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara stres kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 9,419 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

6. Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja adalah $\hat{Y} = 0,918X_1 + 0,069Z + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel kompensasi, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,918 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel stres kerja, akan diikuti penurunan kinerja pegawai sebesar 0,069 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja adalah: $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho X_1 Z) \times (\rho Z Y)$. Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur $\rho X_1 Z$ dikalikan dengan nilai koefisien jalur $\rho Z Y$ menjadi $(0,805 \times 0,068) = 0,054$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,054. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara $\rho X_1 Y$ adalah sebesar 0,833. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,054 < 0,833)$. Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu stres kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena

nilai koefisien secara langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui stres kerja. Sedangkan "Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja adalah $\hat{Y} = 0,205 X_2 + 0,547Z + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel beban kerja, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,205 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel stres kerja, akan diikuti penurunan kinerja pegawai sebesar 0,547 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja adalah: $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho X_2 Z) \times (\rho Z Y)$. Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur $\rho X_2 Z$ dikalikan dengan nilai koefisien jalur $\rho Z Y$ menjadi $(0,981 \times 0,541) = 0,530$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,530. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara $\rho X_2 Y$ adalah sebesar 0,201. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,530 > 0,201)$. Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja melalui variabel mediasi yaitu stres kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena nilai koefisien secara langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui stres kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Variabel

beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,054. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara ρXY adalah sebesar 0,833. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,054 < 0,833)$. Kemudian hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,530. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara $\rho X_2 Y$ adalah sebesar 0,201. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,530 > 0,201)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

- Creswell, J.W. (2013). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Donni Junni Priansa. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Lijan, Poltak Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Cetakan kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahsun, Mohamad. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Edisi Ketiga, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and Work Today*. 10th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi.
- Sudiharto. (2011). *Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan*. Thesis Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service (APS).
- Suwondo, Chandra, (2012), "Penerapan Budaya Kerja Unggulan 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu dan Shitsuke) di Indonesia", Jurnal Magister Manajemen. Vol.1, No.1, Hal 29-48.
- Tarwaka. (2010). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Triatna, Cepi, (2015). *Perilaku Organisasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Umar, Husein. (2017). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*, Jakarta : Rajawali Press.
- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.

- Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006
tentang Badan Pemeriksa
Keuangan.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003
tentang Keuangan Negara.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja
dan Stress Kerja (N. Arsalan,
Ed.)*. CV Penerbit Qiara Media.
- Veithzal Rivai. dkk. (2014). *Manajemen
Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan Dari Teori Ke
Praktik*. Depok : PT
Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*.
Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja
Grafindo Persada.
- Widodo, Joko. (2018). *Learning
Organisation*. Malang:
Bayumedia Publishing.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja
Sumber Daya Manusia* . Jakarta :
Salemba Empat.
- Wukir, (2013). *Manajemen Sumber
Daya Manusia Dalam
Organisasi Sekolah*, Cetakan I,
Yogyakarta : Multi Presindo.