

# Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi

Renalda Tri Juanita<sup>1</sup>, Endri Sentosa<sup>2</sup>, Marnis<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I

<sup>3</sup>.Fakultas Teknik UPI YAI

Email :

[renalda.tri.juanita@upi-yai.ac.id](mailto:renalda.tri.juanita@upi-yai.ac.id), <sup>1</sup>

[Endri.sentosa@upi-yai.ac.id](mailto:Endri.sentosa@upi-yai.ac.id), <sup>2</sup>

[marnis@upi-yai.ac.id](mailto:marnis@upi-yai.ac.id) <sup>3</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan teknik angket. Alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS dengan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling). Dengan sampel sebanyak 63 responden. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan hasil penelitian t-statistik sebesar 3,240 dan p-value sebesar 0,001, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan hasil penelitian t-statistik sebesar 2,762, dan p-value sebesar 0,006, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil penelitian t-statistik sebesar 1,006, dan p-value 0,315, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan hasil penelitian t-statistik sebesar 2,247, dan p-value sebesar 0,025, stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dengan hasil penelitian t-statistik sebesar 2,439 dan p-value sebesar 0,001. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja dimediasi stres kerja ditolak karena P-value bernilai  $0,079 > 0,05$ , Hasil uji mediasi untuk beban kerja terhadap kinerja dimediasi stres kerja ditolak karena P-value bernilai  $0,108 > 0,05$ . R Square adjusted untuk kinerja adalah 0,542 dan R Square adjusted stres kerja adalah 0,409.

**Kata Kunci** : *Kompensasi, Beban kerja, Kinerja, dan Stres kerja*

## ABSTRACT

*This study aims to examine the Effect of Compensation and Workload on the Performance of Puskesmas Kecamatan Gambir Employees. The data collection method used was a questionnaire technique. The analytical test tool used is SmartPLS with the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. With a sample of 63 respondents. The results of the hypothesis test show that compensation has a significant effect on performance with a t-statistic research result of 3.240 and a p-value of 0.001, compensation has a significant effect on work stress with a t-statistic research result of 2.762, and a p-value of 0.006, workload is not effect on performance with a t-statistic research result of 1.006, and a p-value of 0.315, workload has a significant effect on work stress with a t-statistic research result of 2,247, and a p-value of 0,025, work stress has a significant and positive effect on performance with the results of the t-statistic research were 2,439 and the p-value was 0.001. The results of the mediation test show that compensation for work stress-mediated performance is rejected because the P-value is  $0.079 > 0.05$ . The mediation test results for workload on work stress-mediated performance are rejected because the P-value is  $0.108 > 0.05$ . R Square adjusted for performance is 0.542 and R Square adjusted for work stress is 0.409.*

**Keywords** : *Compensation, Workload, Performance, and Work stres*

## 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 dalam 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 dan beban kerja berperan penting dalam kinerja para pegawai. Menurut (Sinambela, 2019; 448) kompensasi adalah total dari semua imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Tujuan akhir dari kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fauzan, 2022) membuktikan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja secara positif.

Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai. Menurut (Munandar, 2014; 20) beban kerja mengacu pada tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk dilakukan pada periode tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan, 2022) membuktikan bahwa pengaruh negatif dari beban kerja menurunkan kinerja karyawan. Tenaga kesehatan di Indonesia selama tiga tahun ini sudah berjuang dalam menghadapi pandemi, termasuk para pegawai yang bekerja di puskesmas. Objek penelitian ini adalah Puskesmas Kecamatan Gambir yang berdomisili di Jakarta Pusat. Selain merawat pasien yang datang ke puskesmas, para pegawai juga melakukan sosialisasi kepada masyarakat sekitar.

Tabel 1  
Pra-Survey

Variabel	Puas	Tidak Puas	Jumlah
Kompensasi	40%	60%	10 Responden
Beban Kerja	20%	80%	
Kinerja	40%	60%	
Stres Kerja	20%	80%	

Sumber: Peneliti

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti kepada 10 (sepuluh) responden (tabel

1). Sebanyak 60% pegawai tidak puas dengan kompensasi yang didapatkan. Para pegawai juga tidak puas dengan beban kerja yang diberikan, hal itu dibuktikan dengan hasil sebanyak 80%. Sebanyak 60% pegawai juga tidak puas dengan kinerja mereka terhadap organisasi. Dengan beban kerja yang diberikan, para pegawai menjadi stres kerja, hal itu dapat dilihat dari hasil survei diatas yang mengungkapkan bahwa 80% tidak puas atau stres.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil topik yang berhubungan dengan kompensasi dan beban kerja pada kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai mediasi. Variabel-variabel tersebut penting untuk meningkat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS KECAMATAN GAMBIR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI”**

#### **TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
2. Untuk meneliti pengaruh kinerja terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
3. Untuk meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
4. Untuk meneliti pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
5. Untuk meneliti pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
6. Untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir dengan stres kerja sebagai mediasi.

7. Untuk meneliti pengaruh beban kerja terja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir dengan stres kerja sebagai mediasi.

#### **LANDASAN TEORI**

##### **Kinerja**

Menurut (Wibowo, 2017;7) Inti dari kinerja terletak pada pelaksanaan tugas dan hasil yang dicapai sebagai hasilnya. Ini mencakup tindakan yang diambil dan metode yang digunakan untuk melaksanakannya secara efektif..

Menurut (Islamiati et al., 2021) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, organisasi atau perusahaan untuk menyelesaikan tugas dan tujuan mereka dengan periode waktu dan sesuai dengan kewajiban mereka.

##### **Stres Kerja**

Stres kerja menurut (Wahjono et al., 2019; 138) adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, kognisi, dan kesejahteraan individu. Ketika stres menjadi berlebihan, itu dapat membahayakan kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungannya.

Stres kerja adalah fenomena yang terus berubah, karena individu menghadapi situasi yang melibatkan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan hasil yang diinginkan, namun tetap tidak pasti dan signifikan (Robbins & Judge, 2015; 429).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana pekerjaan hal yang menegangkan dan para karyawan merasakan kondisi lelah secara emosional sehingga susah untuk menghadapi pekerjaan.

##### **Kompensasi**

(Sinambela, 2019; 448) mengatakan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada organisasi, yaitu karyawan menerima kompensasi. Tujuan dari kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memberikan motivasi karyawan.

Karyawan dianggap telah menerima remunerasi dalam bentuk imbalan moneter dan nonmoneter yang mereka peroleh dari perusahaan sebagai imbalan atas jasa mereka. (Larasati, 2018;90).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, kompensasi adalah imbalan atau upah atas jasa para karyawan terhadap perusahaan. Imbalan tersebut dapat materi atau non materi. Untuk materi ada gaji, tunjangan, dan upah. Untuk non-materi bisa asuransi, cuti sakit, dana pensiun, dan lainnya.

### Beban Kerja

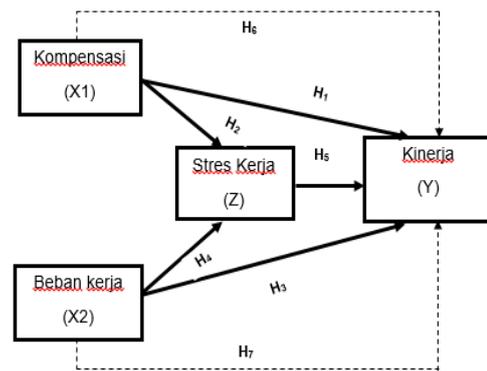
(Munandar, 2014; 20) mengungkapkan bahwa beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang diberikan kepada sekelompok pekerja atau karyawan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu sambil memanfaatkan sepenuhnya kemampuan pekerja atau karyawan tersebut.

Menurut (Budiasa, 2021; 30) beban kerja merupakan perkiraan karyawan tentang jumlah tugas yang diberikan kepada mereka dan waktu serta energi yang harus mereka curahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang ditugaskan kepada pekerja, yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ini adalah kewajiban karyawan dan beban kerja mereka yang ditentukan oleh posisi, kemampuan dan penggunaan waktu mereka.

### KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: peneliti

H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

H2: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

H3: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

H4: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

H5: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

H6: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir dengan stres kerja sebagai mediasi.

H7: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir dengan stres kerja sebagai mediasi.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode analisis yaitu multiple regresi-PLS dengan menggunakan software Smart PLS 3.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir DKI Jakarta sebanyak 74 orang pegawai.

Dengan demikian, maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 dari seluruh populasi. Jumlah sampel akan dibagi secara acak (simple random sampling) pada pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.

**Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket atau kuisioner.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang di gunakan yaitu multiple regresi-PLS dengan menggunakan alat analisis yaitu Smart PLS 3, berikut tahapan-tahapannya seperti inner model dan outer model.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada hasil penelitian di peroleh pengujian sebagai berikut:

**1. Outer Model**

Outer model adalah sebuah model yang digunakan untuk mengukur potensi manusia. Ada tiga tes dalam model pengukuran ini yaitu, uji validitas konvergensi, uji validitas diskriminatif, dan uji reaktivitas komposit (Ghozali & Latan, 2015; 73).

**a. Convergent Validity**

Indeks model ini diukur menggunakan Composite Reability dan AVE. Indikator yang valid ditentukan saat nilai Avarage Variance Extraced (AVE) lebih besar dari 0,6. Jika semua indikator dapat melebihi nilainya, dapat dikatakan bahwa penelitian memenuhi validitas atau kredibilitas (Ghozali & Latan, 2015; 74). Berikut ini hasil output dari convergent validity menggunakan Smart PLS 3.0:

**Tabel 2**  
**Convergent Validity**

	X1	X2	Y	Z
BK1		0.921		
BK2		0.786		
BK3		0.721		
BK4		0.888		
BK5		0.876		
BK6		0.839		
BK7		0.891		
BK8		0.855		
BK9		0.703		
K1	0.826			
K10	0.887			
K2	0.933			
K3	0.906			
K4	0.912			
K5	0.887			
K6	0.901			
K7	0.907			
K8	0.9			
K9	0.91			
KP1			0.915	
KP10			0.933	
KP2			0.905	
KP3			0.91	
KP4			0.925	
KP5			0.919	
KP6			0.935	
KP7			0.924	
KP8			0.881	
KP9			0.921	
SK1				0.796
SK10				0.847
SK2				0.761
SK3				0.83
SK4				0.846
SK5				0.906
SK6				0.841
SK7				0.746
SK8				0.749
SK9				0.763

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa data valid karena indikator setiap variabel sudah melebihi 0,6.

**b. Discriminant Validity**

1) *Fornell Lacker*

**Tabel 3**  
*Discriminant Validity (Fornell Lacker)*

	X1	X2	Y	Z
<b>Kompensasi (X1)</b>	0.897			
<b>Beban Kerja (X2)</b>	0.552	0.834		
<b>Kinerja (Y)</b>	0.679	0.547	0.917	
<b>Stres Kerja (Z)</b>	0.591	0.560	0.646	0.810

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Berdasarkan hasil uji Fornell-Lacker Criterion dapat diketahui bahwa akar kuadrat AVE variabel Kompensasi adalah 0,897 lebih besar dari pada nilai korelasi kompensasi dengan kinerja yaitu 0,591, dan juga lebih besar daripada antara korelasi kompensasi dan stress kerja yaitu 0,591. Kemudian akar kuadrat AVE variabel beban kerja adalah 0,834 lebih besar daripada korelasi antara beban kerja dan kinerja yaitu 0,547, dan juga lebih besar korelasi antara beban kerja dan stress kerja yaitu 0,560 (Ghozali & Latan, 2015; 78). Hal ini menunjukkan persyaratan Discriminant Validity sudah terpenuhi.

2) HTMT

**Tabel 4**  
**HTMT**

	Kompensasi (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Stres Kerja (Z)
<b>Kompensasi (X1)</b>				
<b>Beban Kerja (X2)</b>	0.569			
<b>Kinerja (Y)</b>	0.693	0.558		
<b>Stres Kerja (Z)</b>	0.608	0.588	0.669	

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Yang dapat diterima adalah kurang dari 0,90. (Henseler et al., 2015; 123) Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel hasil uji HTMT menunjukkan bahwa validitas diskriminannya diterima. Seperti

korelasi antara beban kerja dan kompensasi adalah 0,569, korelasi antara kinerja dan kompensasi adalah 0,693, korelasi antara stres kerja dan kompensasi yaitu 0,608, korelasi antara kinerja dan beban kerja yaitu 0,558, korelasi antara stres kerja dan beban adalah 0,588, dan korelasi antara stres kerja dan kinerja adalah 0,669. Hal ini menunjukkan persyaratan Discriminant Validity sudah diterima.

c. **Construct Reliability**

**Tabel 5**  
**Construct Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
<b>Kompensasi X1</b>	0.973	0.976	0.805
<b>Beban Kerja X2</b>	0.944	0.953	0.696
<b>Kinerja Y</b>	0.979	0.981	0.841
<b>Stres Kerja Z</b>	0.941	0.950	0.656

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

1) Cronbach's Alpha

Skor Cronbach Alpha diharapkan melebihi 0,70 untuk mencerminkan realibilitas. Pada tabel dibawah semua variabel menghasilkan nilai diatas 0,70. Dapat dikatakan bahwa data yang dihasilkan mencerminkan realibilitas (Ghozali, 2021; 37)

2) Composite Reliability

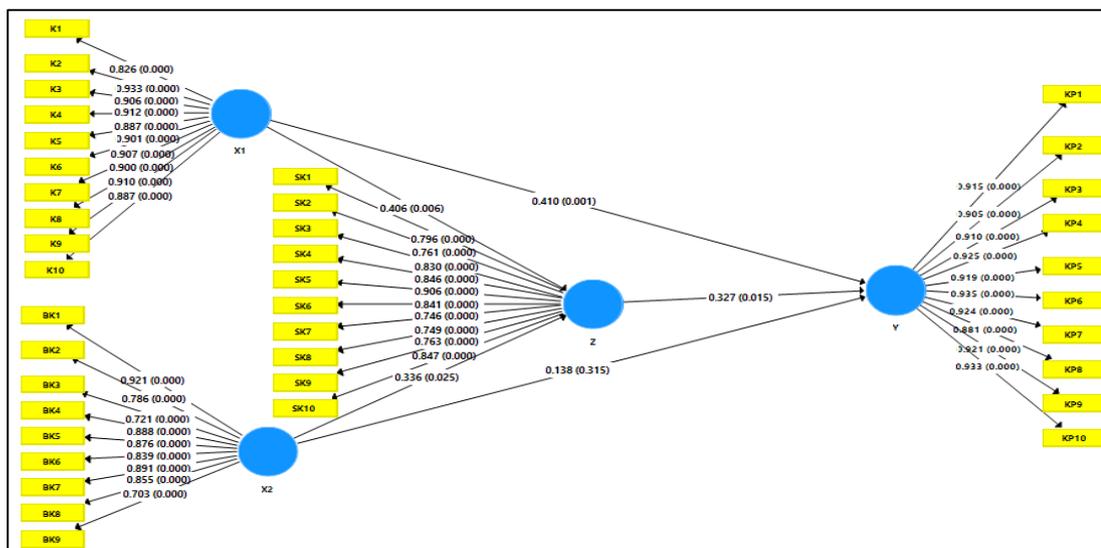
Jika Composite Reliability struktur lebih dari 0,70, dapat dengan yakin menyebutnya dapat diandalkan. Hasil composite reliability pada tabel 5 valid (Ghozali, 2021; 37).

3) AVE

Supaya hasil AVE dianggap andal, hasilnya harus lebih dari 0,50. Hasil AVE dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan tabel 5 bisa dijelaskan bahwa konstruk yang diteliti sudah memenuhi kriteria, sehingga hasil dari AVE sudah mencapai realibility. (Ghozali, 2021; 68)

2. Inner Model

Full Model Smart PLS



Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Analisis Koefisien jalur

Persamaan Struktural Y

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + E_1$$

$$Y = 0,410X_1 + 0,138X_2 + 0,327Z + 0,565$$

Persamaan Struktural Z

$$Z = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + E1$$

$$Z = 0,406X_1 + 0,336X_2 + 0,428$$

a. R-Squares

nilai R-Squares relatif lebih kuat jika lebih besar dari 0,67, dan moderat jika lebih besar dari 0,33 dan terbilang lemah apabila 0,19. Semakin tinggi nilai R Square, semakin baik prediksi model penelitian yang diusulkan. (Ghozali & Latan, 2015; 85)

Tabel 6 R-Squares

	R Square	R Square adjusted
Kinerja (Y)	0.565	0.542
Stres Kerja (Z)	0.428	0.409

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

Dari hasil R-Squares menunjukkan bahwa nilai R-Squares untuk Kinerja adalah 0,565. Nilai tersebut menunjukkan

bahwa variabel kompensasi, beban kerja, dan stress kerja mempengaruhi variabel kinerja sebanyak 56,5%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Nilai R-Squares untuk stres kerja adalah 0,428. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja mempengaruhi variabel stres kerja sebanyak 42,8% dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

b. f-Squares

Tabel 7 f-Squares

	X1	X2	Y	Z
Kompensasi (X1)			0.224	0.200
Beban Kerja (X2)			0.027	0.137
Kinerja (Y)				
Stres Kerja (Z)			0.140	

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

f-Squares yang memiliki nilai 0,02 dikatakan kecil, 0,15 dikatakan sedang, dan 0,35 disebut besar. Nilai kurang dari 0,02 dapat diabaikan atau dianggap tidak efektif (Ghozali & Latan, 2015; 85). pengaruh Kompensasi terhadap kinerja adalah 0,224 yang

nilai artinya sedang. Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja adalah 0,200 yang berarti bernilai sedang. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja adalah 0,027 yang arti dari nilainya adalah kecil. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja adalah 0,137 yang artinya nilainya kecil. Dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja adalah 0,140 yang artinya bernilai kecil.

**c. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk melihat nilai t-statistik dan memeriksa nilai P-nilai untuk memverifikasi arti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05 (5%) maka variabel signifikan, dan jika nilai P kurang dari 1,96 dan nilai P lebih dari 0,05 (5%) maka variabel tidak signifikan (Muhatarom et al., 2022; 397).

**Tabel 8**  
*Path Coefficient*

	Original Sample (O)	t Statistics ( O/STDE V )	P Values
X1-> Y	0.410	3.240	<b>0.001</b>
X1 -> Z	0.406	2.762	<b>0.006</b>
X2 -> Y	0.138	1.006	<b>0.315</b>
X2-> Z	0.336	2.247	<b>0.025</b>
Z-> Y	0.327	2.439	<b>0.015</b>

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,410, t-Statistik sebesar 3,240 dan P-Value sebesar 0,001. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian signifikan, karena t-Statistik >1,96, dan P-Value <0,05. Oleh karena itu hipotesis pertama dapat diterima dan membuktikan bahwa

kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,406, t-statistik sebesar 2,762, dan P-Value sebesar 0,006. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian signifikan, karena t-Statistik >1,96, dan P-Value <0,05. Oleh karena itu hipotesis kedua dapat diterima dan membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja secara signifikan.
3. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,138, t-statistik sebesar 1,006, dan P-Value 0,315. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian positif dan tidak signifikan, karena t-Statistik <1,96, dan P-Value >0,05. Oleh karena itu hipotesis ketiga ditolak, karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
4. Pengaruh Beban kerja terhadap Stres kerja Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0.336, t-Statistik sebesar 2.247, dan P-Value sebesar 0.025. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian signifikan, karena t-statistik >1,96, dan P-Value <0,05. Oleh karena itu hipotesis keempat dapat diterima dan membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja signifikan.
5. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0.327, t-statistik sebesar 2.439 dan P-Value sebesar 0,001. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian signifikan, karena t-statistik >1,96, dan P-Value 0.015. Oleh karena itu hipotesis pertama dapat diterima dan membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

**e. Uji Mediasi**

Ketika korelasi antara variabel eksogen dan endogen positif dan variabel mediasi

negatif, kita memiliki non-mediasi; bila korelasinya negatif, kita memiliki mediasi; dan jika positif, kami memiliki non-mediasi. Jika variabel eksogen dan endogen sama-sama negatif dan variabel mediasi juga positif, maka telah terjadi mediasi penuh. Ketika variabel eksogen dan endogen naik dan variabel mediasi naik, kita mendapatkan mediasi parsial. Nilai P untuk efek tidak langsung spesifik negatif jika lebih kecil dari 0,05, dan sebaliknya positif (Muhatarom et al., 2022; 396).

**Tabel 9**  
**Specific Indirect Effect**

	Original Sample (O)	t Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 -> Z -> Y	0.133	1.758	<b>0.079</b>
X2 -> Z -> Y	0.110	1.612	<b>0.108</b>

Sumber: Data SEM-PLS 3.0

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) Dimediasi Stres Kerja (Z)

Hasil uji hipotesis pada path coefficient kompensasi terhadap kinerja bernilai positif karena P Value = 0,001 < 0,05 dan uji mediasi pada *specific indirect effect* variabel kompensasi terhadap kinerja dimediasi stres kerja terjadi hubungan negatif karena P-value bernilai 0,079 > 0,05. Hal tersebut dapat diartikan sebagai *non meditation*. Dapat disimpulkan bahwa uji mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui stres kerja ditolak.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Dimediasi Stres kerja

Hasil uji hipotesis pada path coefficient beban kerja terhadap kinerja bernilai negatif karena P-Value = 0,315 > 0,05 dan uji mediasi pada *specific indirect effect* variabel beban kerja terhadap kinerja dimediasi stres kerja terjadi hubungan negatif karena P value bernilai 0,108 > 0,05. Hal tersebut

dapat diartikan sebagai *non meditation*. Dapat disimpulkan bahwa uji mediasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja ditolak.

**f. Goodness of Fit (GoF)**

Secara keseluruhan, model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) keduanya diuji kesesuaiannya untuk memastikan kesesuaiannya dengan data. Dengan memberikan metrik langsung dimana prediksi keseluruhan model dapat dievaluasi. Di ujung bawah, nilai 0,00–0,24, di tengah, 0,25–0,37, dan di ujung atas, 0,38–1. Rumus GoF terlihat seperti ini (Ananto; 2022):

$$Gof = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$Gof = \sqrt{0,7495 \times 0,4965}$$

$$= \sqrt{0,372}$$

$$= 0,60$$

Berdasarkan perhitungan tersebut nilai Goodness of Fit (GOF) adalah 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat kelayakan sebesar 60%, yang artinya penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi.

**PENUTUP**

**Kesimpulan:**

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
3. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

- para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir.
  6. Kompensasi memberi pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir tetapi tidak melalui stres kerja yang mana sebagai mediasi.
  7. Tinggi rendahnya beban kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir, stres kerja sebagai mediasi juga tidak mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I. komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Farisi, S., & Utari, R. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Fauzan, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2).
- Ghozali, I (2021). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi*. Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. (2nd ed.). BPFE-YOGYAKARTA.
- Henseler, J., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *J. of the Acad. Mark. Sci.* **43**, 115–135 (2015). <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hermawan, E. (2022). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA. *JURNAL ILMU MANAJEMEN TERAPAN*, 3(4).
- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DEEPUBLISH.
- Mauliah, S., & Indayani, L. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Menjadi Variabel Intervening Pada Pt. Ekosjaya Abadi Lestari. *RESEARCH PARK*, 03(04), 363–376.
- Muhatarom, A., Syairozi, M. I., & Yonita, H. L. (2022). Analisis Persepsi Harga, Lokasi, Fasilitas, dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Pelanggan Dimediasi Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Umkm Skck (Stasiun Kuliner Canditunggal Kalitengah) Metode Structural Equation Modelling (SEM)—Partial Least Square (PLS). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(14).
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Setiabudi, A., & Nurjanah, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Bank Central

Asia TBK Kantor Cabang Utama  
Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana  
Pendidikan*, 8(19), 10.  
<http://10.5281/zenodo>

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019).  
*Manajemen Kinerja Pengelolaan,  
Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT  
RajaGrafindo Persada.

Wahjono, S. I., Marina, A., & Wardhana, A.  
(2019). *Pengantar Manajemen* (p.  
138). PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT  
RajaGrafindo Persada.