

**PERSEPSI BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA SDM YANG DIMODERASI OLEH
*COPING RELIGIOUS***

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



**Dwi Purwanto
NIM. 20402400159**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEMARANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN


**PERSEPSI BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA SDM YANG DIMODERASI
OLEH *COPING RELIGIOUS***

Disusun oleh :
Dwi Purwanto
NIM. 20402400159

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian

Tesis
Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Semarang, Agustus 2025

Pembimbing


Prof. Dr. Mutamimah, SE, MSi
NIK. 210491026

LEMBAR PENGUJIAN
**PERSEPSI BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA SDM YANG DIMODERASI
OLEH *COPING RELIGIOUS***

Disusun oleh :
Dwi Purwanto
NIM. 20402400159

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal ... Agustus 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



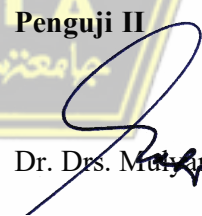
Prof. Dr. Mutamimah, SE, MSi
NIK. 210491026

Penguji I



Dr. Budhi Cahyono, SE, Msi

Penguji II



Dr. Drs. Mulyana, Msi

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar
Magister Manajemen Tanggal Agustus 2025

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dwi Purwanto
NIM : 20402400159
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Persepsi Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja SDM yang Dimoderasi oleh *Coping Religious*“, merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, Agustus 2025

Saya yang menyatakan,

Pembimbing

Prof. Dr. Mutaminah, SE, MSi
NIK. 210491026

Dwi Purwanto
NIM. 20402400159

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dwi Purwanto
NIM : 20402400159
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul: Persepsi Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja SDM yang Dimoderasi oleh *Coping Religious* dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti adapelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

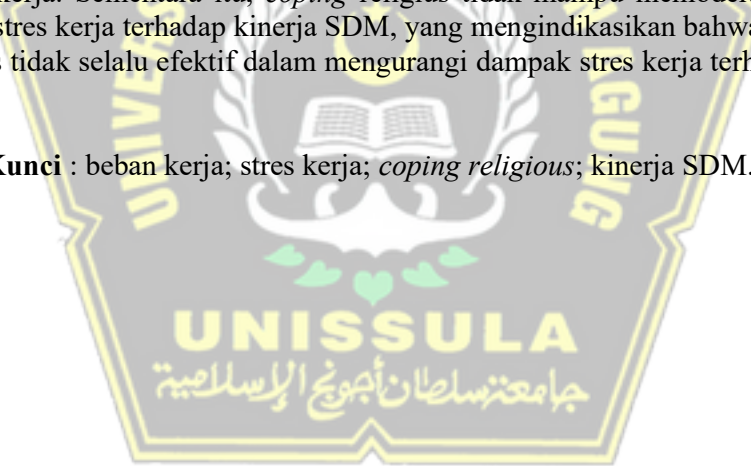
Semarang, Agustus 2025
Yang menyatakan

Dwi Purwanto
NIM. 20402400159

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (explanatory) yang bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM), dengan *coping religious* sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini dilakukan agar hasilnya dapat memberikan kontribusi langsung terhadap organisasi tempat peneliti bekerja, yaitu Kantor KPP Madya Semarang. Populasi penelitian mencakup seluruh SDM di kantor tersebut, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung maupun daring menggunakan Google Form. Selain itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi seperti buku, catatan, dan referensi lain yang relevan dengan variabel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, di mana tekanan dalam batas tertentu dapat meningkatkan kinerja SDM. Namun, *coping religious* terbukti memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM, yang berarti bahwa tingkat religiusitas yang tinggi justru dapat mengurangi dampak positif dari beban kerja. Sementara itu, *coping religious* tidak mampu memoderasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja SDM, yang mengindikasikan bahwa pendekatan religius tidak selalu efektif dalam mengurangi dampak stres kerja terhadap kinerja SDM.

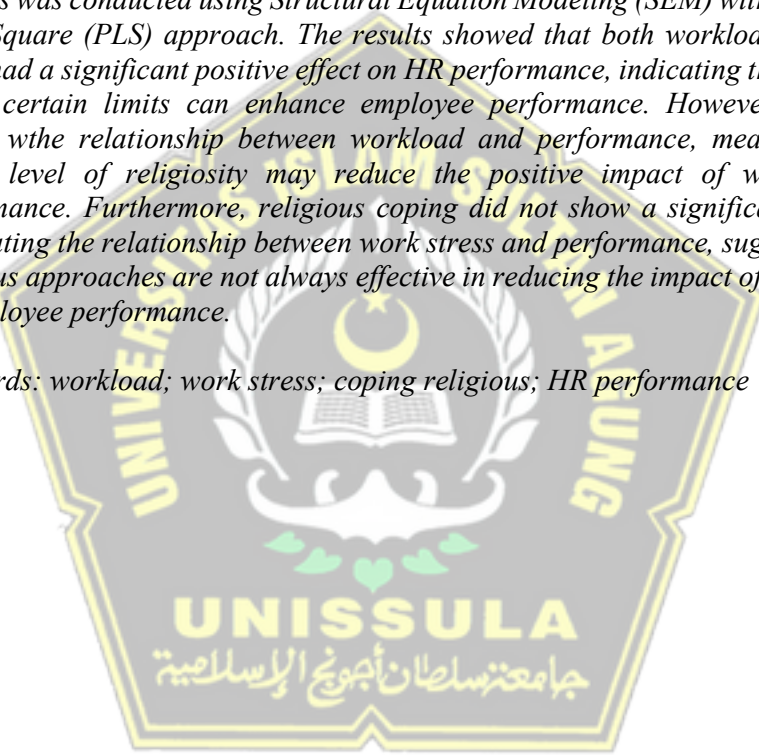
Kata Kunci : beban kerja; stres kerja; *coping religious*; kinerja SDM.



ABSTRACT

This study is an explanatory research that aims to examine the influence of workload and work stress on human resource performance (HR performance), with religious coping as a moderating variable. The study was conducted to provide practical contributions to the organization where the researcher works, namely the KPP Madya Semarang Office. The population consisted of all HR personnel in the office, with data collected through questionnaires distributed both directly and online via Google Forms. Additionally, secondary data were obtained through documentation such as books, records, newspapers, magazines, and other relevant sources related to the variables of workload, work stress, HR performance, and religious coping. The questionnaire used a Likert scale ranging from 1 to 5. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach. The results showed that both workload and work stress had a significant positive effect on HR performance, indicating that pressure within certain limits can enhance employee performance. However, religious coping with the relationship between workload and performance, meaning that a higher level of religiosity may reduce the positive impact of workload on performance. Furthermore, religious coping did not show a significant effect in moderating the relationship between work stress and performance, suggesting that religious approaches are not always effective in reducing the impact of work stress on employee performance.

Keywords: workload; work stress; coping religious; HR performance



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugerah, hidayah dan karunia-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat dan keluarganya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Persepsi Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja SDM yang Dimoderasi oleh *Coping Religious*”. Penyusunan Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan derajat magister pada Program Pascasarjana (S-2) Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.

Terselesaikannya tesis ini merupakan anugerah dan karunia dari Allah SWT yang patut disyukuri. Segala proses yang telah dilalui hingga tahap akhir ini tentu tidak terlepas dari bantuan, dukungan, doa, serta dorongan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Dr. Mutamimah, SE, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar dan penuh perhatian memberikan arahan, bimbingan, dan masukan selama proses penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyio, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unissula yang telah memberikan fasilitas dan dukungan dalam proses studi.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, atas motivasi dan arahannya selama menjalani perkuliahan.

4. Seluruh dosen Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan dengan tulus selama masa studi.
5. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Unissula yang telah membantu kelancaran proses administrasi dan akademik selama masa perkuliahan.
6. Pimpinan dan seluruh pegawai KPP Madya Semarang atas bantuan dan kerja sama dalam pengumpulan data penelitian ini.
7. Ibunda tercinta, Sri Purwaningsih, atas doa, cinta, dan pengorbanannya yang tak ternilai sepanjang hidup penulis.
8. Istri tercinta, Sri Hayati, S.Pd., serta anak-anak tersayang, Hania, Daffi, dan Inara, yang senantiasa menjadi sumber semangat, cinta, dan kebahagiaan dalam setiap langkah perjuangan ini.
9. Teman-teman seperjuangan Magister Manajemen Unissula Tahun 2024, khususnya kelas 80D, atas kebersamaan, semangat, dan dukungan selama menjalani perjalanan akademik bersama.

Semoga segala bentuk kebaikan dan dukungan yang telah diberikan menjadi amal jariyah yang mendapat balasan terbaik dari Allah SWT.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Semarang, Agustus 2025
Penulis

Dwi Purwanto
NIM. 20402400159

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | ii |
| LEMBAR PENGUJIAN | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TESIS..... | iv |
| LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH..... | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 1 |
| 2.1. Kinerja..... | 1 |
| 2.2. Beban Kerja..... | 2 |
| 2.3. Stress Kerja | 4 |
| 2.4. <i>Coping</i> Religius..... | 5 |
| 2.5. Hubungan antar Variabel..... | 10 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 15 |
| 3.1. Jenis Penelitian..... | 15 |
| 3.2. Populasi dan Sampel | 15 |
| 3.3. Sumber Data dan Jenis Data | 16 |
| 3.4. Metode Pengumpulan Data..... | 16 |
| 3.5. Variabel dan Indikator..... | 17 |
| 3.6. Teknik Analisis Data..... | 18 |
| BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN..... | 24 |
| 4.2. Deskripsi Responden..... | 25 |
| 4.3. Analisis Deskriptif Data Penelitian..... | 28 |

| | | |
|--|---|----|
| 4.4. | Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) | 32 |
| 4.4. | Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit) | 40 |
| 4.5. | Evaluasi Model Struktural (Inner Model) | 43 |
| 4.6. | Pembahasan | 47 |
| BAB V PENUTUP | | 58 |
| 5.1. | Kesimpulan Hasil Penelitian | 58 |
| 5.2. | Implikasi Teoritis | 59 |
| 5.3. | Implikasi Praktis | 60 |
| 5.4. | Limitasi Hasil Penelitian | 61 |
| 5.5. | Agenda Penelitian Mendatang | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 64 |
| Lampiran 1 Kuestioner Penelitian | | 70 |
| Lampiran 2. Deskripsi Responden | | 85 |
| Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian | | 86 |
| Lampiran 4. Full Model PLS | | 87 |
| Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran) | | 88 |
| Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit) | | 90 |
| Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural) | | 91 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Semarang memiliki peran strategis dalam mengoptimalkan penerimaan pajak dan memastikan kepatuhan wajib pajak. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja pegawai yang optimal, yang salah satunya dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat berdampak pada produktivitas, loyalitas, dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dalam mencapai tujuannya, KPP Madya Semarang menghadapi tantangan seperti beban kerja yang tinggi, target penerimaan pajak yang terus meningkat, serta tuntutan profesionalisme yang tinggi dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Jika kepuasan kerja rendah, maka dapat berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas pelayanan dan pencapaian target organisasi. Namun, dalam kondisi beban kerja yang berlebihan dan tingkat stres yang tinggi, kinerja sering kali mengalami penurunan, yang dapat berdampak pada meningkatnya turnover dan rendahnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, beban kerja serta stres kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja SDM (Firdaus et al., 2024). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan

berdampak pada kinerja (Hermawan, 2022). Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik juga berpotensi menurunkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Sijabat & Hermawati, 2021). Oleh karena itu, memahami bagaimana beban kerja dan stres kerja memengaruhi kinerja menjadi hal yang krusial bagi manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi (Sakban et al., 2019). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM salah satunya adalah persepsi SDM tersebut dalam menerima tugas-tugas yang ada bukan merupakan beban tetapi merupakan tantangan yang harus ditaklukan, tuntutan kepada SDM yang berkualitas ini mengakibatkan banyak perusahaan yang mengharapkan karyawannya dapat multitasking agar pekerjaan dapat lebih efisien, persepsi karyawan tentang keseimbangan beban kerja atau ketidakseimbangan sebagai akibat dari perbedaan yang dirasakan antara beban kerjanya dan anggota organisasi lainnya dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berpengaruh pada kinerja SDM (Dewi & Kurniawan, 2023a). Menurut teori keadilan, seorang karyawan akan merasa diperlakukan tidak adil jika dia melihat bahwa rekan kerja yang melakukan upaya yang sama di tempat kerja seperti dia mendapatkan penghasilan lebih banyak dari pada dirinya, atau jika dia mendapatkan penghasilan yang sama dengan mereka yang punya motivasi atau upaya kerja yang lebih rendah dari pada dia (Deutsch, 1975).

Beban kerja karyawan merupakan faktor krusial yang memengaruhi produktivitas dan tingkat turnover (Sijabat & Hermawati, 2021). Ketika beban kerja berada di bawah standar yang seharusnya, hal ini dapat memicu rasa malas dan

memberi peluang bagi perilaku non-produktif, seperti politik kelompok, yang berdampak negatif terhadap kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa kewalahan, sehingga berpotensi menimbulkan berbagai masalah seperti kelelahan, depresi, serta ketidakpuasan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka.

Setiap organisasi atau perusahaan terdiri dari berbagai unit dan individu yang saling bergantung serta bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Karyawan di dalamnya menghadapi tingkat beban kerja yang berbeda-beda setiap hari. Perubahan dalam beban kerja dapat memengaruhi tingkat stres serta persepsi karyawan terhadap keadilan dalam distribusi tugas, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja (Inegbedion et al., 2020a). Peningkatan beban kerja dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan, sehingga menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menghambat potensi karyawan dalam mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan mereka secara optimal (Mansour & Tremblay, 2016).

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja, di mana peran tersebut dapat diterima oleh karyawan dalam mencapai kinerja mereka (Rachman, 2021). Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja justru berkorelasi negatif dan signifikan dengan kinerja (Jaafar et al., 2020). Sehingga *coping* diajukan sebagai variabel pemoderasi untuk menguraikan gap yang ada.

Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mengurangi dampak negatif beban dan stres kerja terhadap kinerja adalah melalui *coping* religius (Azkiati Z et

al., 2019a; Szcześniak et al., 2020). *Coping* religius merupakan mekanisme individu dalam menghadapi tekanan dan tantangan kerja dengan menggunakan pendekatan spiritual atau keagamaan (Zhafira et al., 2019). Strategi ini dapat berbentuk doa, refleksi spiritual, keyakinan terhadap kehendak Tuhan, serta keterlibatan dalam kegiatan keagamaan sebagai cara untuk mengelola tekanan psikologis dan emosional (Pargament et al., 1998a).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu yang menerapkan *coping* religius cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik (Chow et al., 2021a). Hal ini dikarenakan keyakinan dan praktik keagamaan dapat memberikan rasa tenang, optimisme, serta makna dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Bagheri-Nesami et al., 2017a). Selain itu, dukungan sosial dalam komunitas keagamaan juga dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki tempat untuk berbagi pengalaman serta mencari solusi dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Religious coping mengacu pada penggunaan keyakinan atau praktik keagamaan untuk mengatasi situasi kehidupan yang penuh tekanan (Bagheri-Nesami et al., 2017b). Salah satu mekanisme tersebut adalah *religious coping* yang didefinisikan sebagai penggunaan keyakinan agama atau perilaku untuk memfasilitasi pemecahan masalah untuk mencegah atau mengurangi konsekuensi emosional negatif dari keadaan kehidupan yang penuh tekanan (Yıldırım et al., 2021a).

Coping religius mencakup respons kognitif, emosional, atau perilaku yang

dibingkai secara religius terhadap stress (Chow et al., 2021b). *Coping* religius terkait dengan banyak hal termasuk mencapai makna dalam hidup, kedekatan dengan Tuhan, harapan, kedamaian, hubungan dengan orang lain, pengembangan diri, dan pengekan pribadi (Wajanathawornchai & Blauw, 2018a). Agama memang merupakan mekanisme *coping* untuk menghadapi ketakutan akan kematian, ancaman kehilangan besar, kesedihan kehilangan orang yang dicintai, dan kurangnya kendali kita terhadap dunia di sekitar kita (Azkiati Z et al., 2019b). Penelitian telah menunjukkan bahwa otak memiliki area yang dirangsang oleh pemikiran keagamaan yang berpotensi meredakan ketakutan kita dan memberikan ilusi control (Thomas & Barbato, 2020).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan research gap yang ada maka perumusan masalah adalah mengembangkan model untuk penurunan dampak stres kerja dan beban kerja terhadap Kinerja SDM KPP Madya Semarang dengan coping religius sebagai pemoderasi. Pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM?
3. Apakah *coping* religius mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM?
4. Apakah *coping* religius mampu memoderasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja SDM?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis peran moderasi *coping* religius dalam pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis peran moderasi *coping* religius dalam pengaruh stress kerja terhadap kinerja SDM.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Secara akademik studi ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu sumber daya manusia yang berupa model pengembangan peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui persepsi dari sumber daya manusia terhadap beban kerja dan stress kerja yang di moderasi oleh *coping* religius

2. Manfaat Praktis

Melalui studi ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam hal mengambil keputusan dalam hal peningkatan kinerja sumber daya manusia serta persepsi dari karyawan terhadap beban dan stres kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan hasil dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan ide seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Yulianti, 2015). Menurut (Sudiantha et al., 2017a) kunci keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi sangat terkait dengan kinerja sumber daya manusia.

Untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusia, penting adanya kerjasama antara pegawai dan pimpinan di berbagai kelompok dalam organisasi (Zaenudin & Prasetyaninghayu, 2018). Kinerja sumber daya manusia didefinisikan sebagai kemampuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugasnya dengan dukungan dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang dimilikinya serta sebagai hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sudiro, 2021). Kemudian, (Sedarmayanti, 2017) mengidentifikasi beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sumber daya manusia, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, perlunya pengawasan, dan pengaruh interpersonal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah manifestasi dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman seorang pegawai yang dipengaruhi oleh kerjasama antar pegawai dan kerjasama dengan pimpinan. Dalam konteks pengukuran kinerja sumber daya manusia, penelitian ini

akan mengadopsi empat indikator utama, yaitu kualitas, kuantitas, perlunya pengawasan, dan pengaruh interpersonal(Mathis & John H. Jackson, 2012).

2.2. Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Antari, 2021). Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja (Dewi & Kurniawan, 2023b). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Atmaja & Suana, 2018). Beban kerja adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang tenaga kesehatan selama bertugas di suatu unit pelayanan Kesehatan (Ikhwan et al., 2023).

Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sering disebut sebagai sumber stresor berikut (Pelfrene et al., 2001) :

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh perkerja, seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik; factor organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang dan Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

- 2) Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah (Inegbedion et al., 2020b). Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton (Silaban et al., 2021). Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Chen, 2020). Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja (Ryandini & Nurhadi, 2019).

Beban kerja disimpulkan sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dimensi dan indikator yang digunakan (Gawron, 2019) yaitu:

- 1) Beban kerja fisik yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan.
- 2) Beban mental yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya yang ditunjukkan dengan hilangnya konsentrasi, adanya

rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

- 3) Beban waktu yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan seperti kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

2.3. Stress Kerja

Stress dapat di definisikan sebagai suatu kejadian atau peristiwa dimana tuntutan internal (fisiologis/ psikologis) menuntut atau melebihi sumber daya adaptif individu (Sijabat & Hermawati, 2021). setiap kejadian /tuntutan apapun dalam lingkungan kerja eksternal/ internal (fisiologis/psikologis) yang melebihi sumber daya adaptif individu dan hal tersebut menyebabkan munculnya distress dan respon negatif secara psikologis, emosional, kognitif, dan perilaku (Atmaja & Suana, 2018). Beberapa hal berikut ini dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur tingkat stress (Rigó et al., 2021).

- 1) Gejala fisiologis, dengan indikator; perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, menyebabkan serangan jantung, tangan berkeringat, dan mual.
- 2) Gejala psikologis, dengan indikator; kebosanan, ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, merasa kesepian, merasa bersalah.

- 3) Gejala perilaku, dengan indikator; perubahan produktivitas, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, menarik diri dari lingkungan sosial dan adanya gangguan tidur.

Menurut (Meier et al., 2020) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik serta perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Pengertian tersebut, menunjukkan bahwa stres kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan pekerja (Rigó et al., 2021).

Sehingga disimpulkan Stres kerja adalah respons fisik, mental, dan emosional yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengatasinya, yang dapat berdampak pada kesejahteraan serta kinerja karyawan. Dalam penelitian ini indikator untuk mengukur tingkat stress adalah respon negatif secara psikologis, emosional, kognitif, dan perilaku (Luthans et al., 2004).

2.4. Coping Religius

Coping religius adalah upaya untuk memahami dan mengatasi sumber-sumber stress dalam hidup dengan melakukan berbagai cara untuk mempererat hubungan individu dengan Tuhan (Shin et al., 2014). Strategi Religious coping cenderung digunakan saat individu menginginkan sesuatu yang tidak bisa didapatkan dari manusia serta mendapati dirinya tidak mampu menghadapi kenyataan (De Diego-Cordero et al., 2021). Perlakuan kita kepada Tuhan dan juga

kepada manusia menjadi benteng pertahanan yang akan menghambat datangnya stressor (Azkiati Z et al., 2019b). Seseorang yang memiliki keyakinan pada Tuhan apabila dihadapkan pada permasalahan yang menekan, dan melibatkan Tuhan dan unsur-unsur keagamaan lainnya disebut dengan *coping* religius (Thomas & Barbato, 2020). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sebagian orang meyakini bahwa pada saat mereka menghadapi masalah, keyakinan pada agama akan lebih membantu saat menghadapi keadaan yang penuh dengan ketidakpastian dan menekan (Wajanathawornchai & Blauw, 2018b).

Dengan kemampuan *coping* religius yang baik seseorang cenderung dapat mengelola emosinya secara efektif dan akan memiliki daya tahan untuk mengurangi kecemasan dan stress (Wajanathawornchai & Blauw, 2018b). Nilai religiusitas sangatlah berperan penting dalam kehidupan manusia karena dapat membawa pemeluknya kearah kehidupan yang lebih baik dengan keyakinan yang kuat kepada Zat Yang Maha Esa dan senantiasa bersikap pasrah dan berserah diri yang akan memberikan optimisme sehingga muncul perasaan yang positif seperti, tenang, nyaman dan aman, rasa senang dan bahagia (Chow et al., 2021c).

Individu dengan tingkat religiusitas dan spiritualnya tinggi serta menggunakan *coping* religius dalam kehidupannya cenderung lebih tenang dan tidak mudah dilanda kecemasan. Hal ini bermakna karena *coping* religius memiliki pengaruh terhadap meregulasi emosi (Wajanathawornchai & Blauw, 2018b). Adapun bentuk-bentuk dari *coping* religius menurut (Pargament et al., 1998b) ada 2, yaitu:

1. *Coping* religius positif adalah ekspresi spritualitas dimana kedekatan hubungan dengan Tuhan dan sosial terbangun serta pemahaman arti dari kehidupan yang dijalani. Bentuk coping religius positif telah diasosiasikan dengan penyesuaian yang lebih baik, kesejahteraan yang lebih baik, berkurangnya persepsi dari beban antar pemberi perhatian, dan lebih banyak efek positif dan lebih sedikit efek negatif, dan mengukur dari pertumbuhan personal. Pargament (1998) menyebutkan beberapa bentuk *coping* religius positif yaitu dukungan spiritualitas, penilaian kembali mengenai kebaikan dalam agamanya, serta adanya pendekatan kolaboratif atau aktif dalam mengatasi masalah. Gaya pendekatan kolaboratif atau aktif ini menunjukkan adanya tanggungjawab bersama dalam proses penyelesaian masalah dan kerjasama individu dengan Tuhan untuk menyelesaikan masalah tersebut.
2. *Coping* religius negatif adalah ekspresi dari kurangnya kedekatan hubungan dengan Tuhan dan sosial serta suatu bentuk perjuangan untuk mencari makna. Pargament (1998) menyebutkan bentuk dari *coping* religius negatif ini meliputi ketidakpuasan terhadap anggota jama'ah tertentu dan adanya penilaian mengenai hal-hal negatif terhadap agamanya. Gaya pendekatan penanguhan atau pasif, yaitu individu tunduk pasrah pada tanggungjawab Tuhan dan menunggu solusi muncul melalui upaya aktif Tuhan dalam menyelesaikan masalah yang dialaminya.

Pendekatan yang mendasarkan pada agama kedekatan dengan Tuhan dalam mengatasi peristiwa penuh tekanan merupakan perilaku yang mencerminkan

coping religius positif. Menurut (Pargament et al., 1998b) bentuk *coping* religius positif telah di asosiasikan dengan penyesuaian yang lebih baik, kesejahteraan yang lebih baik, berkurangnya persepsi dari beban antar pemberi perhatian, dan lebih banyak efek positif dan lebih sedikit efek negatif, dan mengukur dari pertumbuhan personal. Aspek-aspek *coping* religius negatif menurut Pargament (2001) yaitu:

1. *Punishing God reappraisal*: menggambarkan kembali stresor sebagai sebuah hukuman dari Allah atas dosa-dosa yang telah dilakukan oleh individu. Misalnya individu merasa diabaikan, ditinggalkan, atau dihukum oleh Allah.
2. *Demonic reappraisal*: menggambarkan kembali stresor sebagai sebuah tindakan yang dilakukan oleh kekuatan jahat atau setan. Misalnya individu percaya bahwa kejadian buruk yang pernah dialami karena pengaruh santet.
3. *Reappraisal of God's powers*: menggambarkan kekuatan Allah untuk mempengaruhi situasi stres. Misalnya individu mendoakan supaya Allah membalas orang yang pernah menyakitinya.
4. *Self-directing religious coping*: mencari kontrol melalui inisiatif individu dibandingkan meminta bantuan pada Tuhan. Misalnya individu mencoba mengatasi masalah sendiri tanpa memohon pertolongan Allah, individu percaya bahwa tanpa bantuan Allah sudah dapat mengatasinya.
5. *Spiritual discontent*: ekspresi kecemasan dan ketidakpuasan terhadap Tuhan. Misalnya individu merasa kecewa, marah karena tidak diperhatikan Allah.

6. *Interpersonal religious discontent*: ekspresi kecemasan dan ketidakpuasan terhadap alim ulama ataupun saudara seiman. Misalnya individu merasa tidak puas dengan saran ustadz dalam menangani masalahnya.

Anna Donald dalam penelitiannya mengidentifikasi tiga strategi *coping* religius, yaitu *collaborative*, *self-directing*, dan *deferring* (Donald & Gorsuch, 2000).

1. *Collaborative*, individu dan Tuhan tidak memainkan peran yang pasif dalam proses pemecahan masalah, tetapi keduanya bekerja bersama-sama memecahkan masalah individu. Tuhan memberikan active voice yang mempengaruhi keputusan pengikutnya.
2. *Self directing*, individu dibantu tindakannya dalam memecahkan masalahnya. Individu yang menggunakan strategi ini memandang dirinya sebagai orang yang diberi Tuhan kemampuan dan sumber-sumber untuk memecahkan masalah.
3. *Deferring*, Tuhan mengatur strategi dalam memecahkan masalah individu secara aktual. Individu bergantung pada Tuhan dalam memberikan tanda-tanda/isyarat untuk mengatakan kepada individu pendekatan pemecahan masalah yang akan digunakan.

Islam memberikan perhatian khusus kepada umat manusia untuk bekerja. bekerja merupakan upaya untuk melanggengkan kehidupan itu sendiri. Banyak kalam Allah SWT yang menyebutkan bahwa pembahasan tentang bekerja dengan cara terbaik (amal saleh) selalu disandingkan dengan cara terbaik untuk Allah SWT. Seperti disuratkan dalam Al-Quran, At-Taubah ayat 105 yang artinya : “Bekerjalah

kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu pertanyaan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Hal ini menunjukkan bahwa dalam Islam, bekerja disejajarkan dengan semangat, sekaligus sebagai wujud dari kesuksesan itu sendiri. Hal ini pulalah yang memberikan pemahaman bahwa bekerja berada dalam cara yang tepat untuk Allah SWT. Sebagaimana firman-Nya dalam Al-Quran Surat Al-Insyiqaaq ayat 6 yang artinya: “Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.”

Sehingga dapat disimpulkan bahwa coping religius adalah suatu cara individu menggunakan keyakinannya dalam mengelola stres dan masalah-masalah dalam kehidupan. Tiga cara coping religius, yaitu: *collaborative*, *self-directing*, *deferring* (Donald & Gorsuch, 2000)

2.5. Hubungan antar Variabel

2.5.1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara beban kerja dan kinerja sumber daya manusia (SDM) (Jomoad et al., 2021; Nurvianida Nasrul et al., 2023). Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja SDM (Herawati et al., 2023; Inegbedion et al., 2020c; Mansour & Tremblay, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh (Andiani & Jayanagara, 2023) mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan. Demikian pula, penelitian dari (Henry Inegbedion et al., 2020; Jaafar et al., 2020; Mansour & Tremblay, 2016) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, mengurangi kepuasan kerja, dan meningkatkan kemungkinan *burnout*, yang berdampak pada menurunnya kinerja individu.

Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan distribusi beban kerja agar tetap dalam tingkat yang dapat diterima oleh karyawan untuk memastikan kinerja tetap optimal.

H1 : Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja SDM

2.5.2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja SDM

Beberapa penelitian terdahulu telah menyoroti hubungan antara stres kerja dan kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam berbagai konteks organisasi (Meier et al., 2020). Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengatasinya (Rigó et al., 2021).

Stres kerja dapat berasal dari berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, kurangnya dukungan sosial, serta ketidakjelasan peran dalam organisasi (Schiff & Leip, 2019). Menurut (Nurvianida Nasrul et al.,

2023) stress kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, baik dalam aspek produktivitas, motivasi, maupun keterlibatan dalam pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian (Muafi, 2021) yang menyatakan bahwa tingkat stress kerja yang tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja karyawan dan meningkatkan risiko kelelahan emosional. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Andiani & Jayanagara, 2023) menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Stress kerja yang tidak dikelola dengan baik lebih sering berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Penelitian (Liu & Aungsuroch, 2019) menemukan bahwa stres kerja yang tinggi meningkatkan risiko *burnout*, absensi, serta menurunkan komitmen organisasi. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh (An et al., 2020) menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kualitas pengambilan keputusan dan kreativitas karyawan, sehingga berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi.

H2 : Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja SDM

2.5.3. Pengaruh moderasi *coping* religius dalam hubungan beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja SDM

Coping religius berperan penting dalam mendorong kinerja SDM dengan memberikan ketenangan batin, motivasi, dan makna dalam bekerja

(Pargament, 2001; Yıldırım et al., 2021b). Pegawai yang menerapkan strategi *coping* religius, seperti berdoa, berserah diri kepada Tuhan, dan meyakini bahwa pekerjaannya adalah bagian dari ibadah, cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan mempertahankan produktivitas (Azkiati Z et al., 2019a; Dolcos et al., 2021; Salleh et al., 2015; Zhafira et al., 2019). Pendekatan ini membantu mereka tetap fokus, termotivasi, serta memiliki ketahanan mental dan emosional yang lebih baik dalam menghadapi tantangan di tempat kerja (Chow et al., 2021a).

Selain itu, *coping* religius dapat melemahkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan membantu pegawai mengelola persepsi mereka terhadap tuntutan pekerjaan (Safaria, 2014). Ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya memiliki nilai spiritual, ia lebih mungkin melihat tugas yang berat sebagai bagian dari ujian yang harus dijalani dengan sabar dan ikhlas. Hal ini membuat beban kerja yang tinggi terasa lebih ringan, sehingga pegawai dapat tetap bekerja dengan baik tanpa merasa terbebani secara berlebihan.

Coping religius juga dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja SDM dengan memberikan mekanisme pengendalian emosi dan pemikiran yang lebih sehat (Pogere et al., 2019; Rabenu et al., 2017). Pegawai yang menggunakan strategi ini cenderung memiliki ketahanan psikologis yang lebih kuat, mengurangi kecenderungan untuk mengalami kelelahan mental, kecemasan, atau gangguan kognitif akibat tekanan kerja (Szcześniak et al., 2020). Dengan demikian, *coping* religius dapat berfungsi

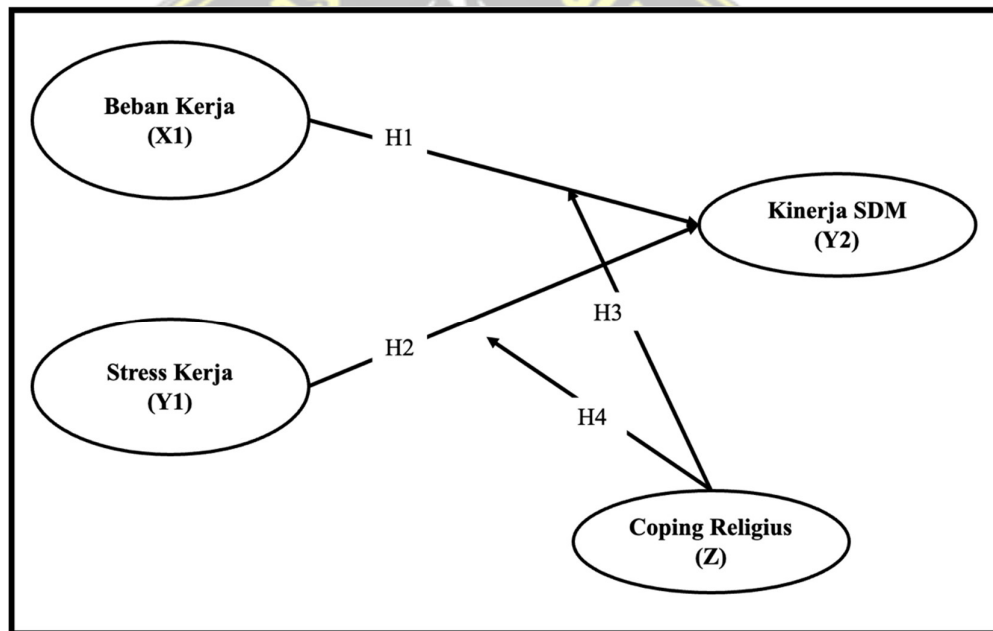
sebagai faktor perlindungan yang membantu individu menjaga performa kerja meskipun menghadapi stres dan tekanan yang tinggi.

H3 : *Coping* Religius memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja SDM

H4 : *Coping* Religius memoderasi pengaruh Stress kerja terhadap kinerja SDM

2.6 Model Empirik Penelitian

Gambar 2.1. Model Empirik Penelitian



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory*). Menurut (Widodo, 2010) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel dengan menguji hipotesis, uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variabel. Dalam hal ini menguji pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja SDM dengan *Coping* Religius sebagai pemoderasi. Peneliti memilih metode ini bertujuan agar hasil dari penelitian ini bisa diterapkan langsung pada organisasi dimana peneliti bekerja.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan data yang menjadi perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia. Melalui penelitian yang dilakukan, populasi yang digunakan sebagai objek penelitian adalah seluruh SDM di Kantor KPP Madya Semarang sebanyak 118 SDM.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diperlukan untuk mewakili keseluruhan populasi (Ghozali, 2018). Penting untuk memastikan bahwa sampel

mencerminkan karakteristik populasi guna mengurangi kesalahan yang terkait dengan pengambilan sampel. Teknik pengambilan sample menggunakan tehnik sampling sensus dimana seluruh populasi merupakan sample. Sehingga dalam penelitian ini, sample adalah seluruh SDM pada Kantor KPP Madya Semarang sejumlah 118 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana seluruh populasi adalah merupakan sensus.

3.3. Sumber Data dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data primer merupakan data yang di ambil langsung dari sumber data yang dikumpulkan berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data primer berupa kuisisioner dengan wajib pajak orang pribadi yang ada di wilayah kerja KPP Pratama Semarang Timur. Kuesioner berisi daftar pertanyaan sesuai indikator yang diterapkan dan sesuai variabel dalam penelitian yaitu beban kerja, stress kerja, kinerja SDM dan *coping* Religius.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada wajib pajak yang menjadi responden. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui dua metode yaitu menyebarkan langsung dan secara online melalui *Google Form*. Selain itu, Peneliti juga menggunakan metode dokumentasi berupa catatan-catatan, buku, surat kabar, majalah, lain sebagainya yang sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu beban kerja, stress kerja, kinerja SDM dan *coping* religius.

Dalam mengisi kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala likert dengan skala interval. Lima skala likert adalah sebagai berikut :

| | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sangat Setuju |
|----------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|

3.5. Variabel dan Indikator

Dalam menguji penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel dependen yaitu kinerja SDM, variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja serta variabel moderasi yaitu *coping* religius. Bagian ini menampilkan definisi dan indikator dari masing masing variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Pengukuran

| No | Variabel | Indikator | Sumber |
|----|---|--|---------------------------|
| 1. | Beban kerja Sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. | 1) Beban kerja fisik 2) Beban mental 3) Beban waktu | (Gawron, 2019) |
| 2 | Stres kerja respons fisik, mental, dan emosional yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengatasinya, yang dapat berdampak pada kesejahteraan serta kinerja karyawan. | 1) respon negatif secara psikologis, 2) respon negatif secara emosional, 3) respon negatif secara kognitif, 4) respon negatif secara perilaku | (Luthans). |
| 3. | <i>Coping</i> Religius suatu cara individu menggunakan keyakinannya dalam mengelola stres dan masalah-masalah dalam kehidupan. | 1) collaborative, 2) self-directing, 3) deferring, | (Donald & Gorsuch, 2000). |

| | | | |
|----|---|--|----------------------------------|
| 4. | kinerja sumber daya manusia manifestasi dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman seorang pegawai yang dipengaruhi oleh kerjasama antar pegawai dan kerjasama dengan pimpinan. | 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) perlunya pengawasan, 4) pengaruh interpersonal. | (Mathis & John H. Jackson, 2012) |
|----|---|--|----------------------------------|

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah permodelan persamaan *structural* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Pendekatan ini digunakan karena pendugaan variabel *latent* dalam PLS adalah sebagai *exact* kombinasi linier dari indikator, sehingga mampu menghindari masalah *indeterminacy* dan menghasilkan skor komponen yang tepat. Di samping itu metode analisis PLS *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut:

3.6.1. Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- a. *Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya , disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya.
- b. *Inner Model* ,yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural*

model), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unitvarian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model. Inner model yang diperoleh adalah:

$$\eta_1 = \gamma_{1.1} \xi_1$$

$$\eta_2 = \gamma_{2.1} \xi_1 + \gamma_{2.3} \xi_3 + \beta_{2.1} \eta_1.$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregasi dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*path coefficient*).

3.6.2. Evaluasi Model

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*. *Outer model* dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan :

1. *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 1 sampai 4 indikator.
2. *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of Avarage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

3. *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{var}(\epsilon_i)}$$

Inner model diukur menggunakan *R-square* variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevante* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$$

Dimana $(1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$ adalah *R-square* eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan *R-Square* untuk konstruk endogen (dependen), *Q-square* test untuk relevansi prediktif, *t-statistik* dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah langkah pengujiannya adalah:

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

- 2) Menentukan *level of significance* : $\alpha = 5$ pengujian tabel t dua sisi (two tailed) nilai $t^{tabel} = 1,99$ atau 2

$$Df = (n-k)$$

Pengujian menggunakan pengujian dua sisi dengan probabilitas (α) 0,05 dan derajat bebas pengujian adalah

$$Df = (n-k)$$

$$= (68-4)$$

$$= 64$$

sehingga nilai t tabel untuk df 64 tabel t pengujian dua sisi (*two tailed*)

ditemukan koefisien sebesar 1,99 atau dibulatkan menjadi 2.

- 3). Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima bila } -t^{tabel} \leq t^{hitung} \leq t^{tabel}$$

$$H_0 \text{ ditolak artinya } H_a \text{ diterima bila } t^{hitung} \geq t^{tabel} \text{ atau } t^{hitung} \leq -t^{tabel}$$

3.6.4. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.



BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan responden seluruh pegawai KPP Madya Semarang. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner yang disebarkan secara daring melalui whatsapp. Kuesioner ini berbentuk formulir google form yang dapat diisi oleh responden secara online. Hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Hasil Penyebaran Data

| Keterangan | Jumlah |
|--------------------------------|--------|
| Kuesioner yang disebar | 118 |
| Kuesioner yang kembali | 101 |
| Kuisisioner yang dapat diolah | 100 |
| Total kuesioner yang digunakan | 100 |

Sumber: Data Primer yang data, 2025.

Berdasarkan data penyebaran kuesioner, dari 118 kuesioner yang disebar, sebanyak 101 kuesioner kembali, sehingga tingkat respons (response rate) sebesar 85,59%. Namun, hanya 100 kuesioner yang dapat diolah dan digunakan dalam analisis, yang berarti tingkat penggunaan data efektif mencapai 84,75%. Hal ini menunjukkan partisipasi responden yang cukup baik dalam penelitian ini.

4.2. Deskripsi Responden

. Gambaran karakteristik responden penelitian yang ditampilkan dengan data statistik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penelitian dilaksanakan dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh pegawai pada tanggal 21 - 25 Maret 2025. Dalam pelaksanaan di lapangan seluruh responden bersedia mengisi kuesioner, sehingga dari hasil penelitian diperoleh 100 kuesioner penelitian yang terisi lengkap dan dapat digunakan dalam analisis data penelitian ini. Deskripsi responden akan disajikan berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan berikut:

1. Jenis Kelamin

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.1
Data Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Pria | 67 | 67.0 |
| Wanita | 33 | 33.0 |
| Total | 100 | 100.0 |

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025.

Sajian data pada Tabel 4.1, terlihat bahwa mayoritas responden adalah pria dengan jumlah 67 responden (67,0%), sedangkan responden wanita berjumlah 33 orang (33,0%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai masih didominasi oleh laki-laki. Perbedaan ini karena kebijakan rekrutmen di masa lalu yang memprioritaskan jenis pekerjaan yang membutuhkan mobilitas tinggi.

2. Usia

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor tingkat usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Karakteristik Responden Menurut Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------------|------------|--------------|
| 20 - 30 tahun | 18 | 18.0 |
| 31 - 40 tahun | 39 | 39.0 |
| 41 - 50 tahun | 30 | 30.0 |
| 51 - 60 tahun | 13 | 13.0 |
| Total | 100 | 100.0 |

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025.

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 4.2, terlihat bahwa responden terbanyak berasal dari kelompok usia 31-40 tahun dengan total 39 responden (39,3%). Kelompok usia ini umumnya berada pada fase puncak produktivitas kerja. Pegawai dalam rentang usia ini sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup, namun masih sangat aktif dan fleksibel terhadap perubahan serta perkembangan teknologi dan sistem kerja. Untuk kelompok usia 20-30 tahun terdapat 18 responden (18,0%), usia 41 -50 tahun sebanyak 30 responden (30,0%) dan usia 51 – 60 sebanyak 13 responden (13,0%).

3. Pendidikan Terakhir

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor pendidikan terakhir sebagai berikut. Tabel 4.3

Data Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

| Pendidikan | Frekuensi | Persentase |
|-----------------|------------|--------------|
| Diploma | 16 | 16.0 |
| Sarjana S1 | 59 | 59.0 |
| Pascasarjana S2 | 25 | 25.0 |
| Total | 100 | 100.0 |

Sumber : Hasil Hasil pengolahan data, 2025.

Dari Tabel 4.3, terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir sarjana (S1) terdapat sebanyak 59 responden (59,0%). Responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 16 responden (16,0%), dan yang memiliki gelar Pascasarjana S2 sebanyak 25 responden (25,0%). Informasi ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, banyak pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Hal ini menandakan bahwa banyak pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas sesuai dengan keahlian mereka.

4. Masa Kerja

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor masa kerja sebagai berikut.

Tabel 4.4
Data Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| < 5 tahun | 2 | 2.0 |
| 6 - 10 tahun | 15 | 15.0 |
| 11 - 15 tahun | 25 | 25.0 |
| > 15 tahun | 58 | 58.0 |
| Total | 100 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025.

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa mayoritas responden yang telah bekerja selama di atas 15 tahun berjumlah 58 orang (58,0%). Responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 2 orang (2,0%), masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 15 orang (15,0%). sedangkan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 25 orang (25,0%). Banyaknya pegawai berada pada masa kerja di atas 15 tahun menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada tahap puncak karier. Dengan tingkat pengalaman

yang memadai untuk memahami sistem kerja dan kebijakan internal, serta berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

4.3. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Pada bagian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh persepsi tentang kecenderungan responden untuk menanggapi item-item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dan untuk menentukan status variabel yang diteliti di lokasi penelitian.

Deskripsi variabel dikelompokkan menjadi 3 kategori berdasarkan rumus nilai indeks sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Keterangan :

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Pengelompokan nilai indeks dilakukan dengan menghitung nilai terendah, tertinggi, rentang, dan panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} : (\%F \times 1) / 5 = (100 \times 1) / 5 = 20$$

$$\text{Nilai tertinggi} : (\%F \times 5) / 5 = (100 \times 5) / 5 = 100$$

$$\text{Rentang} : 100 - 20 = 80$$

$$\text{Panjang Kelas Interval} : 80 : 3 = 26,7$$

Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), akan membagi jawaban dalam tiga kategori sebagai dasar interpretasi nilai index sebagai berikut:

a. Rendah = 20 - 46,6

b. Sedang = 46,7 – 73,3

c. Tinggi = 73,4 – 100

Berdasarkan kategorisasi tersebut, nilai indeks pada masing-masing variabel dapat disajikan sebagai berikut:

4.3.1. Beban Kerja

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel Beban Kerja dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

| No | Indikator Beban Kerja | STS (1) | | TS (2) | | CS (3) | | S (4) | | SS (5) | | Nilai Indeks | Kategori |
|------------------------|-----------------------|---------|------|--------|------|--------|------|-------|-----|--------|-----|--------------|----------|
| | | f | (%) | f | (%) | f | (%) | f | (%) | f | (%) | | |
| 1 | Beban kerja fisik | 16 | 26.7 | 29 | 48.3 | 13 | 21.7 | 2 | 3.3 | 0 | 0.0 | 40.33 | Rendah |
| 2 | Beban mental | 14 | 23.3 | 33 | 55.0 | 8 | 13.3 | 5 | 8.3 | 0 | 0.0 | 41.33 | Rendah |
| 3 | Beban waktu | 13 | 21.7 | 35 | 58.3 | 9 | 15.0 | 3 | 5.0 | 0 | 0.0 | 40.67 | Rendah |
| Rata-rata Nilai Indeks | | | | | | | | | | | | 40.78 | Rendah |

Sumber: Lampiran 3.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa rata-rata nilai indeks data Beban Kerja secara keseluruhan sebesar 40,78 terletak pada rentang kategori rendah (20,0 - 46,6). Artinya, bahwa responden memiliki tanggapan memandang bahwa beban kerja dari tugas yang diberikan instansi tergolong rendah. Hasil deskripsi data pada variabel Beban Kerja didapatkan dengan nilai indeks tertinggi adalah indikator Beban Mental (41,33), sedangkan indeks terendah adalah Beban Kerja Fisik (40,33).

4.3.2. Stres Kerja

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel Stres Kerja dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

| No | Indikator Stres Kerja | STS (1) | | TS (2) | | CS (3) | | S (4) | | SS (5) | | Nilai Indeks | Kategori |
|------------------------|---------------------------------------|---------|------|--------|------|--------|------|-------|-----|--------|-----|--------------|----------|
| | | f | (%) | f | (%) | f | (%) | f | (%) | f | (%) | | |
| 1 | Beban waktu negatif secara psikologis | 9 | 15.0 | 34 | 56.7 | 15 | 25.0 | 2 | 3.3 | 0 | 0.0 | 43.33 | Rendah |
| 2 | Respon negatif secara emosional | 5 | 8.3 | 35 | 58.3 | 16 | 26.7 | 4 | 6.7 | 0 | 0.0 | 46.33 | Rendah |
| 3 | Respon negatif secara kognitif | 9 | 15.0 | 32 | 53.3 | 15 | 25.0 | 4 | 6.7 | 0 | 0.0 | 44.67 | Rendah |
| 4 | Respon negatif secara perilaku | 11 | 18.3 | 35 | 58.3 | 13 | 21.7 | 1 | 1.7 | 0 | 0.0 | 41.33 | Rendah |
| Rata-rata Nilai Indeks | | | | | | | | | | | | 43.92 | Rendah |

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata nilai indeks data stres kerja secara keseluruhan sebesar 43,92 terletak pada rentang kategori rendah (20,0 - 46,6). Artinya, bahwa tingkat stres kerja pegawai tergolong rendah. Hasil deskripsi data pada variabel stres kerja didapatkan dengan nilai indeks tertinggi adalah indikator Respon negatif secara emosional (46,33), sedangkan indeks terendah adalah Respon negatif secara perilaku (41,33).

4.3.3. Coping Religious

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel *Coping Religious* dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Statistik Deskriptif Variabel *Coping Religious*

| No | Indikator Coping Religious | STS (1) | | TS (2) | | CS (3) | | S (4) | | SS (5) | | Nilai Indeks | Kategori |
|------------------------|----------------------------|---------|-----|--------|------|--------|-----|-------|------|--------|------|--------------|----------|
| | | f | (%) | f | (%) | f | (%) | f | (%) | f | (%) | | |
| 1 | Collaborative | 0 | 0.0 | 7 | 11.7 | 2 | 3.3 | 35 | 58.3 | 16 | 26.7 | 80.00 | Tinggi |
| 2 | Self-directing | 0 | 0.0 | 6 | 10.0 | 3 | 5.0 | 34 | 56.7 | 17 | 28.3 | 80.67 | Tinggi |
| 3 | Deferring | 1 | 1.7 | 5 | 8.3 | 2 | 3.3 | 26 | 43.3 | 26 | 43.3 | 83.67 | Tinggi |
| Rata-rata Nilai Indeks | | | | | | | | | | | | 81.44 | Tinggi |

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa rata-rata nilai indeks data *coping* religius secara keseluruhan sebesar 81,44 terletak pada rentang kategori tinggi (73,4 – 100). Artinya, bahwa tingkat *coping* religius pegawai tergolong baik. Hasil deskripsi data pada variabel *coping* religius didapatkan dengan nilai indeks tertinggi adalah indikator Self-directing dan Deferring (83,67), sedangkan indeks terendah adalah Collaborative (80,00).

4.3.4. Kinerja SDM

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel Kinerja SDM dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM

| No | Indikator Kinerja SDM | STS (1) | | TS (2) | | CS (3) | | S (4) | | SS (5) | | Nilai Indeks | Kategori |
|------------------------|------------------------|---------|-----|--------|------|--------|------|-------|------|--------|------|--------------|----------|
| | | f | (%) | f | (%) | f | (%) | f | (%) | f | (%) | | |
| 1 | Kualitas | 3 | 5.0 | 5 | 8.3 | 3 | 5.0 | 34 | 56.7 | 15 | 25.0 | 77.67 | Tinggi |
| 2 | Kuantitas | 1 | 1.7 | 5 | 8.3 | 4 | 6.7 | 32 | 53.3 | 18 | 30.0 | 80.33 | Tinggi |
| 3 | Perlunya pengawasan | 0 | 0.0 | 3 | 5.0 | 6 | 10.0 | 34 | 56.7 | 17 | 28.3 | 81.67 | Tinggi |
| 4 | Pengaruh interpersonal | 2 | 3.3 | 7 | 11.7 | 8 | 13.3 | 31 | 51.7 | 12 | 20.0 | 74.67 | Tinggi |
| Rata-rata Nilai Indeks | | | | | | | | | | | | 78.58 | Tinggi |

Sajian data dalam Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa rata-rata nilai indeks data Kinerja SDM secara keseluruhan sebesar 78,58 terletak pada rentang kategori tinggi

(73,4 – 100). Artinya, bahwa secara umum pegawai memiliki kinerja yang baik. Hasil deskripsi data pada variabel Kinerja SDM didapatkan dengan nilai indeks tertinggi adalah indikator Perlunya pengawasan (81,67), sedangkan indeks terendah adalah Pengaruh interpersonal (74,67).

4.4. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan model simultan dengan pendekatan PLS, evaluasi mendasar yang dilakukan yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach Alpha*.

4.3.1. Convergent Validity

Evaluasi model pengukuran variabel laten dengan indikator reflektif dianalisis dengan melihat *convergent validity* masing-masing indikator. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Menurut Ghazali (2011) nilai Outer loading di atas 0,70 sangat direkomendasikan.

1. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Beban Kerja

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Beban Kerja direfleksikan melalui tiga indikator. Evaluasi *outer model* atau model pengukuran dapat dilihat

dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Beban Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Beban Kerja

| Indikator | <i>Outer loadings</i> | Keterangan |
|---------------------|-----------------------|------------|
| X1_1 <- Beban Kerja | 0.789 | Valid |
| X1_2 <- Beban Kerja | 0.851 | Valid |
| X1_3 <- Beban Kerja | 0.824 | Valid |

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai loading faktor indikator Beban Kerja memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Beban Kerja (X1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh ketiga indikator yaitu Beban kerja fisik, Beban mental, dan Beban waktu.

2. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Stres Kerja

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Stres Kerja (X2) direfleksikan melalui empat indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Stres Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Stres Kerja

| Indikator | <i>Outer loadings</i> | Keterangan |
|----------------------|-----------------------|------------|
| X2_1 <- Stress Kerja | 0.775 | Valid |
| X2_2 <- Stress Kerja | 0.799 | Valid |
| X2_3 <- Stress Kerja | 0.835 | Valid |
| X2_4 <- Stress Kerja | 0.766 | Valid |

Tabel di atas menunjukkan seluruh nilai loading faktor indikator Stres Kerja memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian

variabel Stres Kerja (Y1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Beban waktu negatif secara psikologis, respon negatif secara emosional, respon negatif secara kognitif, respon negatif secara perilaku.

3. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kinerja SDM

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kinerja SDM (Y1) direfleksikan melalui empat indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Kinerja SDM sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Kinerja SDM

| Indikator | <i>Outer loadings</i> | Keterangan |
|---------------------|-----------------------|------------|
| Y1 1 <- Kinerja SDM | 0.877 | Valid |
| Y1 2 <- Kinerja SDM | 0.865 | Valid |
| Y1 3 <- Kinerja SDM | 0.848 | Valid |
| Y1 4 <- Kinerja SDM | 0.904 | Valid |

Tabel di atas terlihat bahwa seluruh nilai loading faktor indikator Kinerja SDM memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Kinerja SDM (Y1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Kualitas, Kuantitas, Perlunya pengawasan, dan Pengaruh interpersonal.

4. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Coping Religious

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel *Coping Religious* (Z) direfleksikan melalui tiga indikator. Evaluasi outer model atau model

pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel *Coping Religius* sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk *Coping Religius*

| Indikator | <i>Outer loadings</i> | Keterangan |
|-----------------------|-----------------------|------------|
| <i>Collaborative</i> | 0.891 | Valid |
| <i>Self-directing</i> | 0.863 | Valid |
| <i>Deferring</i> | 0.878 | Valid |

Pada tabel di atas dapat menunjukkan bahwa seluruh nilai loading faktor indikator *Coping Religius* memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel *Coping Religius* (Z) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator *Collaborative*, *Self-directing*, dan *Deferring*.

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.3.2. *Discriminant Validity* جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

Discriminant validity yaitu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel laten berbeda dengan konstruk atau variabel lain secara teori dan terbukti secara empiris melalui pengujian statistik. Validitas diskriminan diukur dengan Fornell Lacker Criterion, HTMT, serta *Cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji *Fornell Lacker Criterion*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Fornell-Larcker Criterion* dilakukan dengan melihat nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel.

Tabel 4.13
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Fornell-Larcker Criterion*

| | Beban kerja | Coping Religius | Kinerja SDM | Stress kerja |
|-----------------|--------------|-----------------|--------------|--------------|
| Beban kerja | 0.821 | | | |
| Coping Religius | -0.489 | 0.877 | | |
| Kinerja SDM | -0.858 | 0.444 | 0.874 | |
| Stress kerja | 0.387 | 0.192 | -0.441 | 0.794 |

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Dari Tabel 4.13 diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang. Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

2. Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* dilakukan dengan melihat matrik HTMT. Kriteria HTMT yang diterima adalah dibawah 0,9 yang mengindikasikan evaluasi validitas diskriminan diterima.

Tabel 4.14
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

| | Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) |
|---|------------------------------------|
| <i>Coping</i> Religius <-> Beban kerja | 0.593 |
| Kinerja SDM <-> Beban kerja | 0.487 |
| Kinerja SDM <-> <i>Coping</i> Religius | 0.501 |
| Stress kerja <-> Beban kerja | 0.490 |
| Stress kerja <-> <i>Coping</i> Religius | 0.264 |
| Stress kerja <-> Kinerja SDM | 0.503 |

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT tidak lebih dari 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *HTMT* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

3. Cross Loading

Hasil analisis mengenai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau korelasi konstruk dengan indikator yang lain dapat disajikan pada bagian tabel *cross loading*.

Tabel 4.15
Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

| | Beban kerja | Coping Religius | Kinerja SDM | Stress kerja |
|------|--------------|-----------------|--------------|--------------|
| X1_1 | 0,789 | -0,239 | -0,608 | 0,368 |
| X1_2 | 0,851 | -0,584 | -0,761 | 0,250 |
| X1_3 | 0,824 | -0,349 | -0,732 | 0,349 |
| X2_1 | 0,347 | 0,015 | -0,418 | 0,775 |
| X2_2 | 0,253 | 0,262 | -0,288 | 0,799 |
| X2_3 | 0,283 | 0,289 | -0,310 | 0,835 |
| X2_4 | 0,322 | 0,104 | -0,351 | 0,766 |
| Y1_1 | -0,749 | 0,451 | 0,877 | -0,334 |

| | | | | |
|------|--------|--------------|--------------|--------|
| Y1_2 | -0,774 | 0,400 | 0,865 | -0,371 |
| Y1_3 | -0,679 | 0,366 | 0,848 | -0,366 |
| Y1_4 | -0,790 | 0,336 | 0,904 | -0,465 |
| Z_1 | -0,413 | 0,891 | 0,331 | 0,197 |
| Z_2 | -0,491 | 0,863 | 0,377 | 0,191 |
| Z_3 | -0,387 | 0,878 | 0,442 | 0,128 |

Pengujian *discriminant validity* dengan cara ini dikatakan valid jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya serta semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif. Dari hasil pengolahan data yang tersaji pada tabel *cross loading* dapat diketahui bahwa syarat tersebut telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) cara yaitu :

a. Cronbach alpha

Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ maka konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

b. Composite Reliability.

Composite reliability menunjukkan derajat yang mengindikasikan common latent (*unobserved*), sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat *Composite reliability* adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2015)

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Jika nilai $AVE > 0,5$ maka indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian. Lebih baik nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

Hasil *composite reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan *AVE* antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas

| | <i>Cronbach's alpha</i> | <i>Composite reliability (rho c)</i> | <i>Average variance extracted (AVE)</i> |
|-----------------|-------------------------|--------------------------------------|---|
| Beban kerja | 0,760 | 0,861 | 0,675 |
| Coping Religius | 0,852 | 0,909 | 0,770 |
| Kinerja SDM | 0,897 | 0,928 | 0,763 |
| Stress kerja | 0,808 | 0,872 | 0,631 |

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Hasil uji reliabilitas masing-masing konstruk ditunjukkan pada tabel di atas.

Temuan menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk lebih dari 0,7, selanjutnya nilai reliabilitas komposit (*Composite reliability*) masing-masing konstruk lebih dari 0,7, dan nilai AVE masing-masing konstruk lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil evaluasi *convergent validity* dan *discriminant validity* serta reliabilitas variabel, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur masing-masing variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

4.3.4. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Sebelum dilakukan uji hipotesis, perlu dilakukan pengujian multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity. Statistics* (VIF) pada inner VIF Values. Apabila inner VIF < 5 menunjukkan tidak ada multikolinieritas (Hair et al., 2019).

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinieritas

| | VIF |
|---|-------|
| Beban kerja -> Kinerja SDM | 2,028 |
| Coping Religius -> Kinerja SDM | 2,369 |
| Stress kerja -> Kinerja SDM | 1,599 |
| Coping Religius x Stress kerja -> Kinerja SDM | 1,509 |
| Coping Religius x Beban kerja -> Kinerja SDM | 2,270 |

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel berada di bawah nilai 5. Artinya, dalam model yang terbentuk tidak dapat adanya masalah multikolinieritas.

4.5. Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit)

Analisis PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Beberapa ukuran

untuk menyatakan penerimaan model yang diajukan, diantaranya yaitu R square, dan Q square (Hair et al., 2019).

1.1.1. R square

R square menunjukkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen atau endogen lainnya dalam model. Interpretasi R square menurut Chin (1998) yang dikutip (Abdillah, W., & Hartono, 2015) adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh sedang), dan 0,67 (pengaruh tinggi). Berikut hasil koefisien determinasi (R^2) dari variabel endogen disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Nilai *R-Square*

| | R-square |
|-------------|----------|
| Kinerja SDM | 0,836 |

Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan dari model sebesar 0,836. Artinya variabel Kinerja SDM dapat dijelaskan 83,6 % oleh variabel Stres Kerja, Beban Kerja, dan *Coping* Religius. Sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,707) berada pada rentang nilai 0,67 – 1,00, artinya variabel Stres Kerja, Beban Kerja, dan *Coping* Religius memberikan pengaruh yang besar terhadap variabel Kinerja SDM.

1.1.2. Q square

Q-Square (Q^2) menggambarkan ukuran akurasi prediksi, yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural merupakan ukuran seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Ukuran Q^2 di atas 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* atau kesesuaian prediksi model yang baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) menurut Ghazali & Latan (2015, p. 80) adalah sebagai berikut: 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah).

Hasil perhitungan nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Nilai Q-square

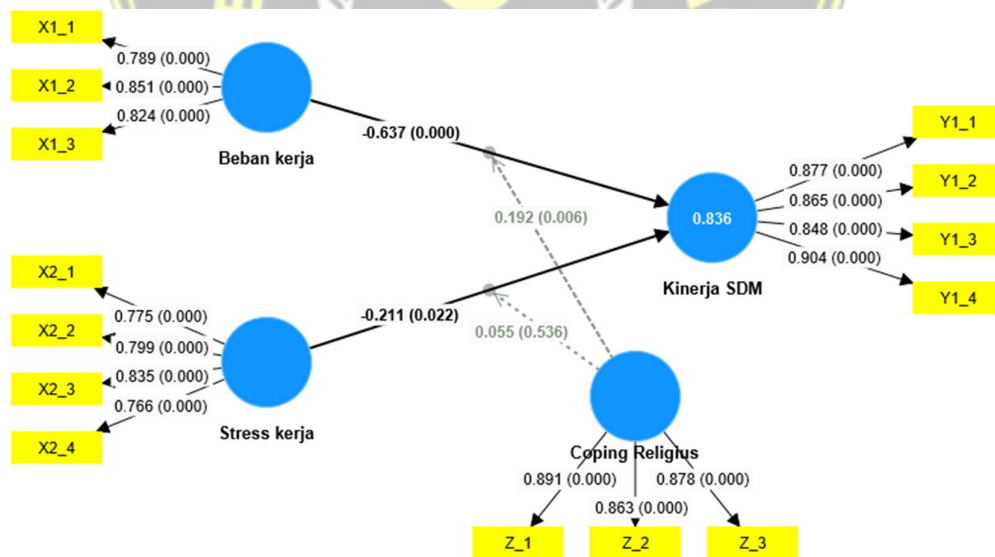
| | SSO | SSE | $Q^2 (=1-SSE/SSO)$ |
|-------------|---------|--------|--------------------|
| Kinerja SDM | 240,000 | 94,701 | 0,605 |

Nilai Q-square (Q^2) untuk variabel Kinerja SDM sebesar 0,605 yang menunjukkan nilai $Q^2 > 0,35$, sehingga dapat dikatakan model memiliki *predictive relevance* yang tinggi. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi atau dinyatakan model struktural *fit* dengan data atau memiliki kesesuaian yang baik.

4.6. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) adalah melihat hubungan antara konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Prosedur tersebut dilakukan sebagai langkah dalam pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan. Pengujian diperoleh hasil output dari model struktur konstruk *loading factor* yang akan menjelaskan pengaruh konstruk Beban Kerja terhadap Kinerja SDM melalui Stres Kerja dan moderasi *Coping Religius*.

Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan menggunakan alat bantu software *Smart PLS v4.1.0*. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.1.

Full Model SEM-PLS Moderasi

Sumber: Hasil olah data penelitian dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan syarat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Nilai kritis yang digunakan ketika ukuran sampel lebih besar dari 30 dan pengujian dua pihak adalah 1,65 untuk taraf signifikansi 10%, 1,96 untuk taraf signifikansi 5% dan 2,57 untuk taraf signifikansi 1% (Marliana, 2019). Dalam hal ini untuk menguji hipotesis digunakan taraf signifikansi 5% dimana nilai t tabel sebesar 1,96 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Hipotesis

| | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values | Keterangan |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|------------|
| Beban kerja - > Kinerja SDM | -0,637 | -0,622 | 0,084 | 7,575 | 0,000 | Diterima |
| Stress kerja - > Kinerja SDM | -0,211 | -0,218 | 0,092 | 2,292 | 0,022 | Diterima |
| <i>Coping</i> Religius x Stress kerja - > Kinerja SDM | 0,055 | 0,069 | 0,088 | 0,618 | 0,536 | Ditolak |
| <i>Coping</i> Religius x Beban kerja - > Kinerja SDM | 0,192 | 0,178 | 0,071 | 2,723 | 0,006 | Diterima |

Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS* 4.1.0 (2024)

Keputusan diambil berdasarkan nilai uji statistik yang dihitung dan tingkat signifikansi yang ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan t tabel yang sudah ditentukan dengan t-hitung yang dihasilkan dari perhitungan PLS. Berdasarkan tabel hasil olah data di atas dapat diketahui dalam pengujian masing-masing hipotesis yang telah diajukan, yaitu:

1. Pengujian Hipotesis 1:

H1: Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja SDM

Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai *original sample estimate* pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja SDM sebesar -0.637. Nilai tersebut membuktikan Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (7.575) > t_{tabel} (1.96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh negatif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "*Beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja SDM*" dapat **diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2:

H2: Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja SDM

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai *original sample estimate* pengaruh *Stres kerja* terhadap kinerja SDM sebesar -0.211. Nilai tersebut membuktikan *Stres Kerja* berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM yang hasilnya juga

diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2.292) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,022) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh negatif dan signifikan *Stres Kerja* terhadap kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa '*Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja SDM*' dapat **diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3: Coping Religius yang baik dapat memperlemah pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja SDM

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *original sample estimate* pengaruh variabel moderasi (*Coping Religious* x Beban Kerja) terhadap kinerja SDM sebesar 0,192. Nilai tersebut menunjukkan faktor moderasi tersebut berpengaruh positif. Apabila dilihat signifikansi pengaruhnya melalui uji t diperoleh nilai $t_{hitung} (2,723) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,006) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa *Coping Religius* yang tinggi dapat memperlemah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "*Coping Religius yang baik dapat memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM*" dapat **diterima**.

4. Pengujian Hipotesis 4:

H4: Coping Religius yang baik dapat memperlemah pengaruh Stres kerja terhadap kinerja SDM

Pada pengujian hipotesis 4 diperoleh nilai *original sample estimate* pengaruh variabel moderasi (*Coping* Religius x Stres kerja) terhadap kinerja SDM sebesar 0,055. Namun dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (0,618) < t_{tabel} (1.96)$ dan $p (0,536) > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh moderasi *Coping* Religius tidak memberikan pengaruh signifikan. Artinya, *Coping Religious* tidak memperlemah pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ‘*Coping Religius yang baik dapat memperlemah pengaruh Stres kerja terhadap kinerja SDM*’ ditolak.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja SDM

Beban Kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa penelitian yang juga menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kinerja SDM (Herawati et al., 2023; Inegbedion et al., 2020c; Mansour & Tremblay, 2016).

Variable beban kerja dalam penelitian ini diidentifikasi melalui tiga indikator reflektif, yaitu beban kerja fisik, beban mental, dan tekanan waktu. Ketiga indikator tersebut secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, yang diukur melalui empat

indikator utama: kualitas kerja, kuantitas output, kebutuhan akan pengawasan, dan pengaruh interpersonal.

Dari ketiga indikator pembentuk beban kerja, beban mental menunjukkan nilai outer loading tertinggi, menandakan bahwa tekanan psikologis merupakan elemen paling dominan dalam membentuk persepsi pegawai terhadap beban kerja yang mereka alami. Sementara itu, dalam dimensi kinerja SDM, pengaruh interpersonal mencatat nilai outer loading tertinggi, yang menggarisbawahi pentingnya kemampuan individu dalam menjalin hubungan sosial, memengaruhi orang lain, serta berinteraksi secara efektif di tempat kerja sebagai komponen utama dari kinerja yang dinilai.

Hasil penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan negatif antara beban mental dan pengaruh interpersonal. Semakin besar beban mental yang dirasakan oleh pegawai, semakin rendah kecenderungan mereka untuk dapat membangun hubungan interpersonal yang efektif. Tekanan mental yang tinggi dapat memengaruhi kestabilan emosional, menurunkan tingkat konsentrasi, serta mengganggu sensitivitas sosial seseorang, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kemampuan mereka dalam berinteraksi dan bekerja sama secara harmonis. Oleh karena itu, pengelolaan beban mental menjadi aspek penting dalam menjaga kualitas hubungan antarpegawai dan mendukung kerja tim yang efektif.

Di sisi lain, indikator dengan nilai outer loading terendah pada variabel beban kerja adalah beban kerja fisik. Sementara itu, dalam variabel kinerja SDM, aspek perlunya pengawasan memiliki nilai outer loading terendah.

Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai menghadapi beban kerja fisik yang tinggi, mereka cenderung menjadi lebih mandiri dan fokus dalam menyelesaikan tugas, sehingga kebutuhan akan pengawasan dari atasan menjadi lebih rendah. Situasi ini kemungkinan besar dipicu oleh tekanan fisik yang menuntut efisiensi dan konsentrasi tinggi, mendorong pegawai untuk berorientasi pada penyelesaian tugas secara optimal tanpa banyak intervensi eksternal.

Sehingga disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, yang berarti semakin tinggi tingkat beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin menurun pula kinerja mereka. Beban kerja yang berlebihan, baik secara fisik, mental, maupun waktu, cenderung menguras energi, menurunkan konsentrasi, dan melemahkan motivasi, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas, kualitas hubungan kerja, serta efektivitas penyelesaian tugas. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang guna menjaga performa dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

4.7.2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja SDM

Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Muafi, 2021) yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja karyawan dan meningkatkan risiko kelelahan emosional. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Andiani &

Jayanagara, 2023) menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Variabel stres kerja dalam penelitian ini diukur melalui empat indikator, yaitu tekanan waktu yang berdampak secara psikologis, respons negatif dalam aspek emosional, kognitif, dan perilaku. Keempat indikator tersebut terbukti dapat menurunkan kualitas kinerja sumber daya manusia, yang dalam penelitian ini direpresentasikan oleh empat dimensi utama: kualitas hasil kerja, jumlah output, tingkat kebutuhan akan pengawasan, dan kemampuan menjalin pengaruh interpersonal.

Dari hasil analisis, respons negatif secara kognitif menjadi indikator dengan nilai outer loading tertinggi dalam menggambarkan stres kerja, menunjukkan bahwa tekanan yang mengganggu proses berpikir, seperti munculnya pikiran negatif, ketakutan berlebihan, atau ketidaktegasan dalam pengambilan keputusan, merupakan bentuk stres yang paling dominan dirasakan pegawai.

Di sisi lain, indikator pengaruh interpersonal tercatat sebagai komponen paling menonjol dalam mengukur kinerja SDM, menandakan bahwa kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja sama, dan memengaruhi rekan kerja merupakan aspek utama yang menentukan performa pegawai. Hubungan antara keduanya memperlihatkan pola negatif, di mana meningkatnya tekanan kognitif cenderung mengurangi kemampuan pegawai dalam membangun relasi sosial yang positif. Gangguan dalam

berpikir akibat stres dapat mengurangi empati dan fleksibilitas dalam interaksi, serta menghambat kerja tim. Selain itu, indikator respons negatif secara perilaku ditemukan sebagai komponen terendah dalam stres kerja, yang meliputi sikap pasif, menarik diri, atau penurunan partisipasi kerja. Sementara itu, perlunya pengawasan menjadi indikator terendah dalam kinerja SDM. Hal ini mengarah pada hubungan negatif yang menarik: semakin tinggi respons perilaku negatif yang muncul karena stres, semakin rendah kecenderungan pegawai untuk diawasi. Pegawai dalam kondisi ini umumnya menunjukkan penarikan diri dari pekerjaan dan kurang terlibat, sehingga tidak lagi menjadi fokus utama pengawasan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mewaspadaai tanda-tanda stres, terutama dalam bentuk perilaku, guna mencegah penurunan performa dan menjaga efektivitas sistem pengawasan.

Meskipun demikian, secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dalam batas tertentu dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja, karena mampu mendorong individu untuk lebih waspada, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Tekanan yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan disiplin, inisiatif, serta kecepatan dalam menyelesaikan tugas, menjadikan stres sebagai salah satu faktor yang berpotensi memperkuat kinerja apabila tidak dibiarkan berkembang menjadi tekanan yang berlebihan.

4.7.3. Moderasi *Coping* Religius dalam Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja SDM

Penelitian ini membuktikan *Coping* Religius memberikan pengaruh positif signifikan dalam memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh positif *Coping* Religius yang tinggi dapat melemahkan pengaruh negatif Beban Kerja terhadap Kinerja SDM. Dengan kata lain coping religius mampu meredam dampak negatif beban kerja terhadap kinerja SDM.

Pegawai yang menerapkan strategi *coping* religius, seperti berdoa, berserah diri kepada Tuhan, dan meyakini bahwa pekerjaannya adalah bagian dari ibadah, cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan mempertahankan produktivitas (Azkiati Z et al., 2019a; Dolcos et al., 2021; Salleh et al., 2015; Zhafira et al., 2019).

Variabel *coping* religius dalam variable ini diukur melalui tiga indikator, yaitu collaborative, self-directing, dan deferring. Sementara itu, beban kerja dicerminkan oleh tiga indikator utama: beban fisik, tekanan mental, dan tekanan waktu. Kinerja sumber daya manusia diukur menggunakan empat indikator, yakni kualitas, kuantitas, perlunya pengawasan, dan pengaruh interpersonal. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga indikator coping religius, aspek collaborative menjadi yang paling dominan, menggambarkan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan dengan melibatkan kekuatan spiritual serta dukungan sosial. Pada variabel beban kerja, beban mental muncul sebagai indikator

paling kuat, menandakan bahwa tekanan psikologis merupakan bentuk beban yang paling signifikan dirasakan responden. Sedangkan dalam variabel kinerja, pengaruh interpersonal menjadi aspek utama, menunjukkan bahwa kemampuan berinteraksi dan membangun hubungan menjadi kunci penting dalam menilai kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini mengarah pada kesimpulan bahwa *coping* religius dengan pendekatan kolaboratif mampu mengurangi dampak negatif dari beban mental terhadap kemampuan interpersonal. Dengan meningkatkan kedekatan spiritual, berdoa, berbagi beban dengan sesama, dan berserah secara aktif, pegawai dapat menjaga kestabilan emosional dan ketahanan psikologis sehingga kualitas hubungan sosial di tempat kerja tetap terjaga meskipun berada dalam tekanan tinggi. Di sisi lain, indikator *coping* religius dengan kontribusi paling rendah adalah self-directing, yaitu kemampuan mengelola diri berdasarkan nilai spiritual secara mandiri. Beban kerja fisik tercatat sebagai indikator terendah pada variabel beban kerja, sedangkan perlunya pengawasan menjadi yang terendah pada variabel kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan self-directing dapat mengurangi pengaruh negatif beban kerja fisik terhadap kebutuhan akan pengawasan. Pegawai yang mampu mengatur diri dengan dukungan nilai religius cenderung lebih bertanggung jawab dan tidak terlalu membutuhkan pengawasan eksternal, bahkan saat menghadapi tuntutan fisik yang tinggi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *coping* religius berperan sebagai moderator yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan

kinerja SDM, dengan pengaruh negatif yang berarti. Semakin tinggi tingkat *coping* religius yang dimiliki individu, semakin kecil dampak buruk beban kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, pendekatan spiritual terbukti efektif membantu pegawai mengelola stres kerja dan menjaga produktivitas serta kualitas kinerja secara keseluruhan.

4.7.4. Moderasi *Coping* Religius dalam Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *coping* religius tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja SDM. Dengan kata lain, meskipun individu memiliki tingkat *coping* religius yang tinggi, hal tersebut tidak cukup efektif untuk mengurangi dampak negatif dari beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *coping* religius tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. Artinya, pendekatan religius yang digunakan individu untuk mengatasi tekanan kerja tidak secara konsisten mampu mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kinerja. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh variasi dalam pemaknaan dan penerapan nilai-nilai religius di antara individu, serta ketidaksesuaian antara strategi *coping* yang bersifat spiritual dengan tuntutan kerja yang bersifat praktis dan operasional. Dengan kata lain, meskipun memiliki keyakinan

religius yang kuat, individu tetap memerlukan strategi manajerial atau dukungan sistem kerja yang lebih konkret untuk menjaga kinerja di tengah beban kerja yang tinggi.

Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Coping* religius dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja SDM dengan memberikan mekanisme pengendalian emosi dan pemikiran yang lebih sehat (Pogere et al., 2019; Rabenu et al., 2017).

Coping Religius dalam penelitian ini direfleksikan melalui tiga indikator yaitu *Collaborative*, *Self-directing*, dan *Deferring*. Kemudian Pengukuran Variabel Stres Kerja dalam penelitian ini diukur dari empat indikator yaitu indikator Beban waktu negatif secara psikologis, respon negatif secara emosional, respon negatif secara kognitif, respon negatif secara perilaku. Aspek tersebut mampu menurunkan Kinerja SDM yang pada penelitian ini diukur dari refleksi empat indikator yaitu indikator Kualitas, Kuantitas, Perlunya pengawasan, dan Pengaruh interpersonal.

Dalam penelitian ini, variabel *coping* religius menunjukkan bahwa indikator dengan kontribusi paling kuat adalah aspek *collaborative*, yang mencerminkan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan melalui kerja sama spiritual dengan Tuhan maupun dukungan dari lingkungan sosial. Pada variabel stres kerja, indikator yang paling dominan adalah respons negatif secara kognitif, yang mencerminkan munculnya pikiran-pikiran

negatif, rasa pesimis, serta persepsi tidak mampu dalam menghadapi tuntutan kerja. Sementara itu, dalam variabel kinerja sumber daya manusia, indikator dengan nilai tertinggi adalah pengaruh interpersonal, menandakan pentingnya kemampuan untuk menjalin hubungan, memengaruhi, dan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja.

Temuan ini mengungkapkan bahwa meskipun individu memiliki pendekatan *coping* religius yang bersifat kolaboratif, hal tersebut belum cukup efektif dalam meredam dampak dari stres kognitif terhadap kemampuan interpersonal. Artinya, ketika tekanan kerja menimbulkan respons mental yang negatif, seperti rasa cemas berlebihan atau keraguan terhadap diri sendiri, maka kemampuan individu dalam membangun relasi dan komunikasi di tempat kerja tetap terganggu, meskipun mereka memiliki strategi *coping* religius. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan spiritual perlu didukung oleh intervensi psikologis atau pelatihan keterampilan sosial yang lebih konkret agar benar-benar dapat melindungi dan mempertahankan kualitas hubungan interpersonal dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Dalam penelitian ini, indikator dengan nilai outer loading terendah pada variabel *coping* religius adalah *self-directing*, yaitu kemampuan individu untuk mengandalkan kekuatan spiritual dalam mengatur dan mengelola dirinya sendiri secara mandiri ketika menghadapi tekanan. Sementara itu, pada variabel stres kerja, indikator dengan kontribusi terendah adalah respon negatif secara perilaku, yang mencakup reaksi-

reaksi tidak adaptif seperti menarik diri, menurunnya disiplin, atau perilaku kerja yang tidak produktif. Pada variabel kinerja sumber daya manusia, indikator dengan nilai terendah adalah perlunya pengawasan, yang mencerminkan sejauh mana pegawai memerlukan kontrol dan pemantauan dari atasan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan *self-directing* yang baik belum cukup efektif dalam meredam dampak dari perilaku negatif yang muncul akibat stres kerja terhadap kebutuhan pengawasan. Dengan kata lain, meskipun seseorang mampu mengatur dirinya secara spiritual, hal tersebut belum tentu mencegah munculnya perilaku maladaptif saat menghadapi tekanan, sehingga tetap diperlukan pengawasan dari atasan. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan spiritual yang bersifat individual belum cukup kuat untuk mengatasi stres kerja yang memicu reaksi perilaku negatif, dan perlu adanya pendekatan tambahan seperti dukungan organisasi atau pelatihan manajemen stres untuk menurunkan kebutuhan pengawasan dalam lingkungan kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kesimpulan penelitian ini adalah beban kerja dan stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, yang berarti semakin tinggi tingkat beban dan stres yang dialami, maka kinerja pegawai cenderung menurun. Di sisi lain, *coping* religius terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi dampak negatif beban kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa strategi penanggulangan berbasis nilai-nilai spiritual dapat berperan sebagai mekanisme perlindungan yang efektif dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Dengan demikian, *coping* religius mampu meredam efek buruk dari beban kerja yang berlebihan terhadap performa karyawan. Namun, *coping* religius tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja, yang mengisyaratkan bahwa pendekatan spiritual tidak selalu memadai untuk mengatasi tekanan mental dan emosional yang timbul akibat stres kerja.

Kesimpulan hasil pembuktian hipotesis adalah :

- 1) Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja SDM yang artinya semakin tinggi beban kerja terbukti dapat menurunkan kinerja pegawai.

- 2) Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja SDM yang artinya semakin tinggi stres kerja terbukti dapat menurunkan kinerja pegawai.
- 3) Penelitian ini menunjukkan bahwa *coping* religius yang tinggi dapat memperlemah pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja, artinya semakin kuat pendekatan religius seseorang, semakin kecil dampak positif beban kerja terhadap kinerjanya.
- 4) Penelitian ini juga menemukan bahwa *coping* religius tidak berpengaruh dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja, artinya meskipun seseorang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, hal tersebut belum tentu dapat mengurangi pengaruh stres kerja terhadap kinerjanya.

5.2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan sumbangan teoritis bagi pengembangan kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami dinamika hubungan antara beban kerja, stres kerja, *coping* religius, dan kinerja pegawai. Temuan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas kerja.

Di sisi lain, hasil yang menunjukkan bahwa *coping* religius memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi dampak negatif beban kerja terhadap kinerja menegaskan bahwa strategi penanggulangan berbasis spiritualitas

dapat menjadi mekanisme pelindung yang efektif dalam menghadapi tekanan kerja. Artinya, coping religius mampu mengurangi dampak buruk dari beban kerja berlebih terhadap performa pegawai. Namun demikian, *coping* religius tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja, yang mengindikasikan bahwa pendekatan spiritual tidak selalu cukup kuat untuk menangkal tekanan psikologis yang bersumber dari stres emosional atau mental dalam lingkungan kerja.

5.3. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan arahan strategis bagi pihak manajemen KPP Madya Semarang dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui pengelolaan beban kerja, stres kerja, dan penguatan *coping* religius.

- 1) Pada variabel beban kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban mental merupakan aspek yang paling menonjol, sedangkan beban kerja fisik memberikan kontribusi paling rendah. Dengan demikian, organisasi disarankan untuk mempertahankan efektivitas pengelolaan beban mental yang telah berjalan baik, misalnya melalui penerapan sistem kerja yang fleksibel, pemberian dukungan psikologis, atau pelatihan terkait manajemen stres. Sebaliknya, kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi beban kerja fisik masih perlu ditingkatkan secara proporsional, misalnya dengan menyediakan pelatihan kebugaran, fasilitas kerja yang ergonomis, atau pengaturan waktu kerja yang seimbang guna mengurangi kelelahan fisik.

- 2) Terkait variabel stres kerja, respon negatif secara kognitif menjadi aspek yang paling kuat, sedangkan respon negatif secara perilaku memiliki pengaruh yang paling lemah. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai lebih sering mengalami stres secara pikiran (seperti rasa cemas atau kesulitan berkonsentrasi) daripada melalui tindakan nyata (misalnya perilaku kerja buruk). Maka, upaya peningkatan kesadaran dan pengendalian terhadap respon negatif secara perilaku, seperti pelatihan *emotional regulation* atau *coaching* perilaku kerja, perlu dilakukan agar dampak stres dapat ditangani secara lebih menyeluruh.
- 3) Pada variabel *coping* religius, indikator *collaborative* menempati posisi tertinggi, mengindikasikan bahwa pegawai cenderung lebih mampu mengandalkan kekuatan spiritual bersama dalam menghadapi tekanan. Oleh karena itu, pendekatan kolaboratif dalam pembinaan Rohani misalnya melalui kegiatan keagamaan bersama, diskusi nilai-nilai spiritual, atau komunitas pegawai religius perlu dipertahankan. Sementara itu, aspek *self-directing* yang masih lemah perlu ditingkatkan dengan mendorong karyawan untuk lebih mandiri secara spiritual, misalnya melalui pembinaan pribadi, refleksi nilai-nilai religius dalam konteks kerja, atau pelatihan spiritual *self-management*. Dengan penguatan indikator-indikator tersebut, diharapkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat semakin optimal dan berkelanjutan.

5.4. Limitasi Hasil Penelitian

- 1) Penelitian ini melibatkan 100 orang SDM di Kantor KPP Madya Semarang sebagai responden. Jumlah dan cakupan responden yang terbatas ini dapat

mempengaruhi generalisasi hasil, sehingga temuan belum tentu dapat mewakili kondisi di kantor KPP lainnya atau institusi pemerintah yang berbeda.

- 2) Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis statistik berbasis *outer loading*. Meskipun memberikan gambaran hubungan antarvariabel secara numerik, pendekatan ini kurang menggambarkan dinamika psikologis dan konteks sosial yang lebih dalam, yang mungkin dapat terungkap melalui metode kualitatif seperti wawancara atau observasi langsung.
- 3) Penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel utama: beban kerja, stres kerja, dan *coping* religius sebagai moderator, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau dukungan sosial di tempat kerja yang juga dapat memengaruhi kinerja SDM.
- 4) Instrumen pengukuran yang digunakan memiliki keterbatasan dalam menangkap aspek subjektif dari pengalaman religius dan stres, yang bisa berbeda antar individu.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

- 1) Penelitian selanjutnya dapat melibatkan responden dalam jumlah yang lebih besar serta mencakup beberapa kantor KPP Madya atau instansi serupa di wilayah lain. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan meningkatkan validitas eksternal penelitian.

- 2) Penelitian mendatang dapat menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif). Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali makna di balik data statistik melalui wawancara mendalam atau focus group discussion.
- 3) Agenda selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, atau budaya kerja sebagai faktor yang mungkin berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh beban kerja dan stres terhadap kinerja.
- 4) Penelitian selanjutnya dilakukan penelitian longitudinal dengan pengamatan yang berkelanjutan dalam rentang waktu tertentu. Ini akan membantu melihat perubahan pola dan efektivitas strategi manajemen stres secara berkelanjutan.



DAFTAR PUSTAKA

- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work–family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Andiani, T. K., & Jayanagara, O. (2023). Effect of Workload, Work Stress, Technical Skills, Self-Efficacy, and Social Competence on Medical Personnel Performance. *APTISI Transactions on Technopreneurship*, 5(2), 118–127. <https://doi.org/10.34306/att.v5i2.301>
- Antari, N. N. W. (2021). Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stres Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/33>
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 815. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p09>
- Azkiati Z, N. Z., Rahman, A. A., & Fahmi, I. (2019a). Predict Burnout With Psychological Capital And Religious Coping. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 5(2), 140–145. <https://doi.org/10.19109/psikis.v5i2.3300>
- Azkiati Z, N. Z., Rahman, A. A., & Fahmi, I. (2019b). Predict Burnout With Psychological Capital And Religious Coping. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 5(2), 140–145. <https://doi.org/10.19109/psikis.v5i2.3300>
- Bagheri-Nesami, M., Kazemi, A., Goudarzian, A. H., Nasiri, F., & Davari, J. (2017a). Association between religious coping and quality of working life in nurses. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 11(1), 1–5. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.4946>
- Bagheri-Nesami, M., Kazemi, A., Goudarzian, A. H., Nasiri, F., & Davari, J. (2017b). Association between religious coping and quality of working life in nurses. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 11(1), 1–5. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.4946>
- Chen, J. (2020). Relationship between psychological capital, job stress and job burnout of special education workers. *Revista Argentina de Clinica Psicologica*, 29(1), 1325–1331. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.191>
- Chow, S. K., Francis, B., Ng, Y. H., Naim, N., Beh, H. C., Ariffin, M. A. A., Yusuf, M. H. M., Lee, J. W., & Sulaiman, A. H. (2021a). Religious coping, depression and anxiety among healthcare workers during the covid-19 pandemic: A malaysian perspective. *Healthcare (Switzerland)*, 9(1). <https://doi.org/10.3390/healthcare9010079>
- Chow, S. K., Francis, B., Ng, Y. H., Naim, N., Beh, H. C., Ariffin, M. A. A., Yusuf, M. H. M., Lee, J. W., & Sulaiman, A. H. (2021b). Religious coping, depression and anxiety among healthcare workers during the covid-19 pandemic: A

- malaysian perspective. *Healthcare (Switzerland)*, 9(1).
<https://doi.org/10.3390/healthcare9010079>
- Chow, S. K., Francis, B., Ng, Y. H., Naim, N., Beh, H. C., Ariffin, M. A. A., Yusuf, M. H. M., Lee, J. W., & Sulaiman, A. H. (2021c). Religious coping, depression and anxiety among healthcare workers during the covid-19 pandemic: A malaysian perspective. *Healthcare (Switzerland)*, 9(1).
<https://doi.org/10.3390/healthcare9010079>
- De Diego-Cordero, R., Iglesias-Romo, M., Badanta, B., Lucchetti, G., & Vega-Escañó, J. (2021). Burnout and spirituality among nurses: A scoping review. *Explore*, 000, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2021.08.001>
- Deutsch, M. (1975). Equity, Equality, and Need: What Determines Which Value Will Be Used as the Basis of Distributive Justice? *Journal of Social Issues*, 31(3), 137–149. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb01000.x>
- Dewi, S. S., & Kurniawan, I. S. (2023a). Pengaruh Otonomi dan Beban Kerja Pada Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Pemediasi. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(2), 129–143.
<https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4153>
- Dewi, S. S., & Kurniawan, I. S. (2023b). Pengaruh Otonomi dan Beban Kerja Pada Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Pemediasi. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(2), 129–143.
<https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4153>
- Dolcos, F., Hohl, K., Hu, Y., & Dolcos, S. (2021). Religiosity and Resilience: Cognitive Reappraisal and Coping Self-Efficacy Mediate the Link between Religious Coping and Well-Being. *Journal of Religion and Health*, 60(4), 2892–2905. <https://doi.org/10.1007/s10943-020-01160-y>
- Donald, A. W. M., & Gorsuch, R. (2000). SURRENDER TO GOD: AN ADDITIONAL COPING STYLE? *Journal of Psychology and Theology*, 28(2), 149–161.
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & ... (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax*
<https://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/1117>
- Gawron, V. J. (2019). Workload Measures. *Workload Measures*, August, 1–65.
<https://doi.org/10.1201/9780429019579>
- Ghozali. (2018). *Metode penelitian*. 35–47.
- Henry Inegbedion, Emmanuel Inegbedion, Adeshola Petera, & Lydia Harry. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations Enhanced Reader. *Heliyon*.
- Herawati, H., Setyadi, D., Michael, M., & Hidayati, T. (2023). The Effect of Workload, Supervisor, and Coworker Supports on Job Performance through Job Satisfaction. *International Journal of Finance, Economics and Business*, 2(1), 13–33. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.168>
- Hermawan, E. (2022). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA. 3(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4>

- Ikhwan, R. K., Rusdi, Z. M., & Karim, M. (2023). Pengaruh Otonomi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan Dan Informatika (MANEKIN)*, 2(01).
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020a). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020b). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020c). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jaafar, S. B., Hamid, M. Z., & Abdul Hamid, M. F. (2020). Relationship Between Workload and Stress. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3522839>
- Jomud, P. D., Mabelle Antiquina, L. M., Cericos, E. U., Bacus, J. A., Vallejo, J. H., Dionio, B. B., Bazar, J. S., Cocolan, J. V., & Clarin, A. S. (2021). Teachers' workload in relation to burnout and work performance. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 8(2), 48–53.
- Liu, Y., & Aungsuroch, Y. (2019). Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1445–1453. <https://doi.org/10.1111/jonm.12828>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778–1804. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Mathis, R., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Immy Sadeli & Bayu. Prawira Hie, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Alfabeta Empat.
- Meier, E., Aziz, S., Wuensch, K., & Dolbier, C. (2020). Work hard, play hard...or maybe not: A look at the relationships between workaholism, work-leisure conflict, and work stress. *Journal of Leisure Research*, 0(0), 1–17. <https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1778589>
- Muafi, M. (2021). Ta' awun behavior, work stress, worklife balance in Islamic perspective and employee performance: investigation in Indonesia. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 12(3), 86–100. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2021-0024>
- Nurvianida Nasrul, R., Rivai Zainal, V., & Hakim, A. (2023). Workload, Work Stress, and Employee Performance: a Literature Review. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i3>

- Pargament. (2001). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*.
- Pargament, K. I., Smith, B. W., Koenig, H. G., & Perez, L. (1998a). Patterns of Positive and Negative Religious Coping with Major Life Stressors. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 37(4), 710. <https://doi.org/10.2307/1388152>
- Pargament, K. I., Smith, B. W., Koenig, H. G., & Perez, L. (1998b). Patterns of Positive and Negative Religious Coping with Major Life Stressors. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 37(4), 710. <https://doi.org/10.2307/1388152>
- Pelfrene, E., Vlerick, P., Mak, R. P., De Smet, P., Kornitzer, M., & De Backer, G. (2001). Scale reliability and validity of the Karasek 'Job Demand-Control-Support model in the belstress study. *Work and Stress*, 15(4), 297–313. <https://doi.org/10.1080/02678370110086399>
- Pogere, E. F., López-Sangil, M. C., García-Señorán, M. M., & González, A. (2019). Teachers' job stressors and coping strategies: Their structural relationships with emotional exhaustion and autonomy support. *Teaching and Teacher Education*, 85, 269–280. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.07.001>
- Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The Relationship between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance. *Current Psychology*, 36(4), 875–887. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9477-4>
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339–354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., & Lunau, T. (2021). Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>
- Ryandini, T. P., & Nurhadi, M. (2019). The influence of motivation and workload on employee performance in hospital stikes nahdatul ulama, tuban. *Jurnal INJEC*, 5(1), 8–14.
- Safaria, T. (2014). Are leadership practices, role stressor, religious coping, and job insecurity predictors of job stress among university teachers? A moderated-mediated model. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 3(3). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2014.750>
- Sakban, S., Nurmal, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Salleh, S., Rahimah Embong, Normila Noruddin, & Zuraidah Kamaruddin. (2015). SPIRITUAL COPING STRATEGIES FROM THE ISLAMIC WORLVIEW. *Universiti Sultan Zainal Abidin, Malaysia Proceedings of ICIC2015 – International Conference on Empowering Islamic Civilization in the 21st Century*, 48, 136–141.
- Schiff, M., & Leip, L. (2019). The Impact of Job Expectations, Workload, and Autonomy on Work-Related Stress Among Prison Wardens in the United

- States. *Criminal Justice and Behavior*, 46(1), 136–153.
<https://doi.org/10.1177/0093854818802876>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Shin, H., Park, Y. M., Ying, J. Y., Kim, B., Noh, H., & Lee, S. M. (2014). Relationships between coping strategies and burnout symptoms: A meta-analytic approach. *Professional Psychology: Research and Practice*, 45(1), 44–56. <https://doi.org/10.1037/a0035220>
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja Dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75.
<https://doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270>
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptano, A. (2021). Effect of Workload , Competency , and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311.
- Sudiantha, D., Armanu, & Troena, E. A. (2017). The Effects Of Transformational Leadership And Personality On Employee Performance In Nissan Malang Mediated By Organizational Commitment. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61(1), 207–215.
<https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-01.21>
- Sudiro, A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Vol. 2). Bumi Aksara.
- Szczęśniak, M., Kropiewski, Z., & Szalachowski, R. (2020). The mediating effect of coping strategies on religious/spiritual struggles and life satisfaction. *Religions*, 11(4). <https://doi.org/10.3390/rel11040195>
- Thomas, J., & Barbato, M. (2020). Positive religious coping and mental health among christians and muslims in response to the covid-19 pandemic. *Religions*, 11(10), 1–13. <https://doi.org/10.3390/rel11100498>
- Wajanathawornchai, W., & Blauw, J. N. (2018a). The impact of spiritual well-being, calling, and religious coping on burnout, mediated by job stressors, among Thai Protestant pastors. *Scholar: Human Sciences*, 10(1), 128–145.
- Wajanathawornchai, W., & Blauw, J. N. (2018b). The impact of spiritual well-being, calling, and religious coping on burnout, mediated by job stressors, among Thai Protestant pastors. *Scholar: Human Sciences*, 10(1), 128–145.
- Widodo. (2010). *Metodologi Penelitian Management* (Vol. 1). Unissula Press.
- Yıldırım, M., Kızılgöç, M., Seçer, İ., Karabulut, F., Angın, Y., Dağcı, A., Vural, M. E., Bayram, N. N., & Çinici, M. (2021a). Meaning in Life, Religious Coping, and Loneliness During the Coronavirus Health Crisis in Turkey. *Journal of Religion and Health*, 60(4), 2371–2385.
<https://doi.org/10.1007/s10943-020-01173-7>
- Yıldırım, M., Kızılgöç, M., Seçer, İ., Karabulut, F., Angın, Y., Dağcı, A., Vural, M. E., Bayram, N. N., & Çinici, M. (2021b). Meaning in Life, Religious Coping, and Loneliness During the Coronavirus Health Crisis in Turkey. *Journal of Religion and Health*, 60(4), 2371–2385.
<https://doi.org/10.1007/s10943-020-01173-7>

- Yulianti, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM. *Jurnal Unissula*, 2(1), 282.
- Zaenudin, Z., & Prasetyaninghayu, A. N. N. (2018). Peran Komitmen Afektif Dalam Memediasi Learning Orientation Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 154. <https://doi.org/10.30659/ekobis.19.2.154-170>
- Zhafira, N., Agus, A. Z., Rahman, A., Fahmi, I., Sunan, U., Djati, G., & Korespondensi, B. (2019). Memprediksi Burnout Dengan Psychological Capital Dan Religious Coping. *Jurnal Psikologi Islami*, 5(Desember), 140–145.

