

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN ATR/BPN PROVINSI LAMPUNG
DENGAN KESEHATAN MENTAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Tesis)

Oleh

**FITRI MELAN HANDAYANI
NPM 2321011035**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN ATR/BPN PROVINSI LAMPUNG DENGAN KESEHATAN MENTAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh

Fitri Melan Handayani

Penelitian ini menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kesehatan mental sebagai variabel mediasi di Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung. Stres kerja tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga memengaruhi aspek psikologis dan capaian kerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data primer dikumpulkan dari 150 pegawai melalui kuesioner. Seluruh kuesioner kembali lengkap, mencapai tingkat respons 100%. Data dianalisis memakai analisis jalur (path analysis) dengan perangkat lunak statistik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung hipotesis pertama. Uji Sobel menunjukkan bahwa kesehatan mental secara signifikan memediasi pengaruh tersebut, sehingga hipotesis kedua juga didukung. Artinya, stres kerja tinggi menurunkan kesehatan mental, yang kemudian mengurangi kualitas kinerja. Analisis deskriptif juga mendukung temuan ini, menunjukkan aspek spesifik stres kerja yang menjadi tekanan signifikan. Kesehatan mental berperan sebagai jembatan psikologis yang menjelaskan mekanisme pengaruh stres dan kinerja.

Penelitian ini merekomendasikan pentingnya pengelolaan stres kerja dan penguatan kesehatan mental sebagai strategi peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kesehatan mental yang baik mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tekanan kerja. Selain itu, tingkat stres kerja yang tergolong sedang dalam konteks tertentu dapat berperan sebagai pendorong semangat kerja, karena menantang pegawai untuk lebih fokus dan produktif. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan manajemen stres, memperkuat dukungan organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kesehatan Mental, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF AGRARIAN AFFAIRS AND SPATIAL PLANNING/NATIONAL LAND AGENCY OF LAMPUNG PROVINCE WITH MENTAL HEALTH AS A MEDIATING VARIABLE

By

Fitri Melan Handayani

This study analyzes the influence of work stress on employee performance with mental health as a mediating variable at the Regional Office of the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning/National Land Agency of Lampung Province. Work stress not only impacts productivity but also psychological aspects and work achievements.

A quantitative approach using a survey method was employed. Primary data were collected from 150 employees via questionnaires, all of which were returned complete (100% response rate). Data were analyzed using path analysis.

The results indicate that job stress has a negative and significant effect on employee performance, supporting the first hypothesis. The Sobel test confirms that mental health significantly mediates this effect, thus supporting the second hypothesis. In other words, high job stress reduces mental health, which in turn lowers performance quality. Descriptive analysis also supports these findings, highlighting specific aspects of job stress as significant sources of pressure. Mental health acts as a psychological bridge explaining the mechanism between stress and performance.

This study recommends managing work stress and strengthening mental health as strategic efforts to improve performance. The findings indicate that work stress has a negative effect on performance, while mental health has a direct positive effect and also significantly mediates the relationship between stress and performance. Employees with good mental health tend to remain productive even under pressure. Moreover, a moderate level of work stress can serve as a trigger for enthusiasm and focus at work. Therefore, organizations need to provide stress management training and foster a work environment that continuously supports mental well-being.

Keywords: *Work Stress, Mental Health, Employee Performance.*

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN ATR/BPN PROVINSI LAMPUNG DENGAN
KESEHATAN MENTAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Oleh
Fitri Melan Handayani**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
Magister Manajemen

Pada

Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2025

Judul Tesis

**: PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN ATR/BPN PROVINSI
LAMPUNG DENGAN KESEHATAN MENTAL
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Nama

: Fitri Melan Handayani

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2321011035

Konsentrasi

: Sumber Daya Manusia

Program Studi

: Magister Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.
NIP 196503071991031001

Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.
NIP 198510172008122006

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Lampung

Dr. Roslina, S.E., M.Si.
NIP 19770712005012002

MENGESAHKAN

1. Tim penguji

Ketua : Prof. Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.



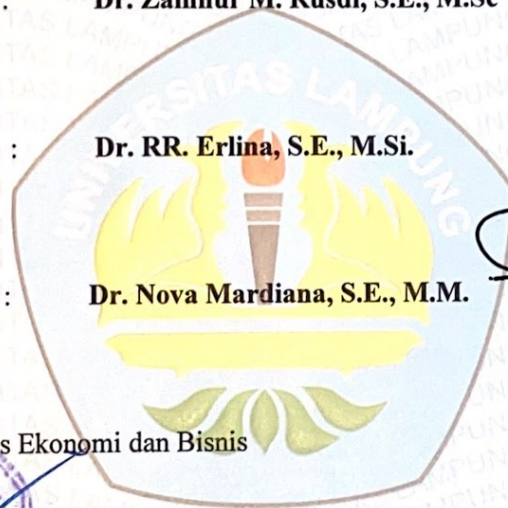
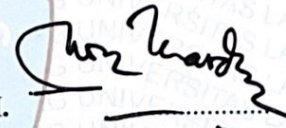
Sekretaris : Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc



Penguji I : Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si.



Penguji II : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.

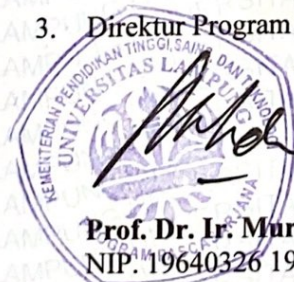


2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 196606211990031003

3. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Lampung



Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.
NIP. 19640326 198902 1001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 31 Juli 2025

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Mediasi”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya tulis orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademika atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, Juli 2025



Fitri Melan Handayani
NPM. 2321011035

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pagar Alam pada tanggal 08 Januari 2000. Penulis merupakan anak ketiga dari pasangan Bapak Suparman dan Ibu Sumaini S.Pd.

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar SD Negeri 1 Pagar Alam pada tahun 2012, selanjutnya pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Bina Utama pada tahun 2015, dan penulis menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Ulubelu pada tahun 2018.

Penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) jurusan Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi di Universitas Teknokrat Indonesia pada tahun 2018 dan menyelesaikan studi pada tahun 2022 dengan gelar Sarjana Manajemen (S.M). Pada tahun 2023 peneliti melanjutkan pendidikannya sebagai mahasiswa Program Studi Magister Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana di Universitas Lampung.

MOTTO

“Kesuksesan bukan milik mereka yang cepat, tapi milik mereka yang terus berusaha tanpa lelah”

— **QS. Al-‘Ankabut: 69**—

“Dalam setiap kesulitan yang aku hadapi, ada janji Allah tentang keberhasilan yang menantiku”

— **QS. At-Talaq: 2-3**—

“Hidup bukan tentang seberapa banyak yang kita miliki, tapi seberapa banyak kita memberi manfaat bagi sesama”

— **QS. Al-Isra: 7**

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur ku panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, cinta, kasih sayang, dan petunjuk-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Berkat karunia-Nya, karya tulis ini akhirnya dapat terselesaikan. Dengan penuh cinta dan hormat, kupersembahkan karya ini kepada:

Suamiku Tercinta

Teman seperjalanan dalam suka dan duka, yang selalu hadir dengan kesabaran, dukungan, dan cinta yang menguatkan. Terimakasih telah menjadi rumah tempatku kembali dan semangat saat aku hampir berhenti.

Orang tuaku tercinta Ayahanda Suparman dan Ibunda Sumaini

Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan yang tiada pernah lelah mengiringi langkah-langkahku dan dukungan yang tiada henti dalam setiap perjalanan hidup dan perjuangan ku meraih cita-cita.

Ayah dan Ibu Mertuaku tercinta

Terimakasih telah memberikan dukungan, perhatian, dan kasih sayang yang tulus. Terima kasih atas kehangatan, keikhlasan, dan doa-doa terbaik yang selalu menyertai.

Putri Kecilku Tersayang

Senyummu adalah kebahagiaan tak ternilai, hadirmu menjadi alasan terbesarku untuk terus melangkah dan menjadi lebih baik setiap harinya.

Keluarga besarku yang aku cintai

Terimakasih selalu mendukung dengan doa dan semangat, meskipun dalam diam, namun sangat berarti dan menguatkan.

SANWACANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, penulis memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Tesis ini disusun dengan judul “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Mediasi.*” Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Magister Manajemen di Universitas Lampung.

Selama proses penyusunan tesis ini, penulis memperoleh banyak bantuan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Roslina, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Prof. Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A., selaku Dosen Pembimbing I, terimakasih atas kesediaannya dalam memberikan waktu luang pada saat proses bimbingan, memberikan masukan, kritik, serta waktunya dalam membantu penulis selama proses penyusunan tesis.

5. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing II, terimakasih atas kesediaannya dalam memberikan waktu luang pada saat proses bimbingan, memberikan masukan, kritik, saran, semangat dan motivasi selama proses penyusunan tesis ini.
6. Bapak Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji I pada ujian tesis, yang dimana telah memberikan waktu luangnya, pengetahuan, kritik dan saran dalam penyelesaian tesis.
7. Ibu. Dr. Nova Mardiana, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji II pada ujian tesis, yang dimana telah memberikan waktu luangnya, pengetahuan, kritik dan saran dalam penyelesaian tesis.
8. Seluruh dosen-dosen pengajar di Magister Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, arahan, saran dan nasihat selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Lampung.
9. Mas Andri Kasrani, S.Pd, serta Staff Magister Manajemen yang telah memberikan dukungan, membantu segala urusan dan mempermudah proses pembelajaran.
10. Kedua orang tuaku yang selalu menjadi motivasi terbesarku, Ayahanda Suparman dan Ibunda Sumaini S.Pd., yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan do'a dengan penuh cinta dan kasih sayang untukku serta memperjuangkan kesuksesan ku sehingga menjadi inspirasi ku untuk terus semangat dalam berjuang meraih kesuksesan. Terimakasih atas segalanya semoga kelak aku dapat membahagiakan, membanggakan dan menjadi anak yang berbakti.
11. Suamiku tercinta, Ahmad Distadiy Falamy, S.H., M.H., terima kasih telah menjadi sumber inspirasi, motivasi, dan kekuatan dalam setiap langkahku. Dukunganmu yang tiada henti adalah anugerah terindah yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini.
12. Putri kecilku tersayang, Ayya Sophia Ahmad, engkau lah sumber kebahagiaan dan kekuatan yang tak ternilai. Semoga karya ini menjadi kontribusi kecil untuk masa depanmu yang gemilang.
13. Kedua mertuaku, H. Imlan M, S.H., M.H., dan Hj. Aprilia Rose Merry, S.Pd., terima kasih atas doa, dukungan, dan kasih sayang yang selalu tulus mengalir

untukku dan keluarga. Semoga kelak aku mampu menjadi pribadi yang dapat membanggakan dan membahagiakan kalian.

14. Kakakku tersayang, Andera dan Apriadi, terima kasih atas kebersamaan, semangat, doa, dan kasih sayang yang tak pernah putus. Nasihat dan motivasi kalian adalah penguat dalam setiap perjuanganku. Semoga ikatan persaudaraan kita senantiasa diberkahi dan dipenuhi dengan kebaikan.
15. Kak Dwi Wulandari, S.Pd., Gr., dan Kak Andri Saputra, terima kasih atas kehadiran, doa, semangat, dan segala bentuk perhatian serta cinta yang telah kalian berikan. Kalian adalah bagian penting dalam perjalanan ini.
16. Adikku tersayang, Isabella Khafifah, terima kasih atas segala bantuan, dukungan, dan semangat yang selalu kau hadirkan.
17. Kiyai dr. Ryan Falamy dan Ayuk dr. Nora Ramkita Terimakasih karena selalu menemani, menghibur, memberikan kasih sayang serta selalu mendoakan, menyemangatiku, memberikanku motivasi dan nasihat untuk terus belajar dan berjuang dalam menggapai kesuksesan serta bantuan selama ini. Semoga persaudaraan kita selalu dipenuhi dengan kebaikan dan keberkahan.
18. Niyai Ryna Aulia Falamy, M.Si.P. dan Kak Abdullah Azzam Suyuthi, S.K.M. Terimakasih karena selalu menemani, menghibur, memberikan kasih sayang serta selalu mendoakan, menyemangatiku, memberikanku motivasi dan nasihat untuk terus belajar dan berjuang.
19. Kepada teman pejuan tesis Putri Anggraini, Ikke Nurjannah, Maria Siregar, Ikhwan Victhory, Indah Liza Rofiani, serta teman-teman Magister Manajemen angkatan 23, terima kasih atas waktu dan kebersamaannya selama pembelajaran di kampus, yang memberikan banyak warna, canda, tawa, hiburan, ilmu, pengetahuan, dan beberapa kepada teman terdekat penulis yang selalu menemani penulis dalam suka maupun duka, serta segala hal yang belum pernah penulis rasakan itu sangat berkesan.
20. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, terimakasih atas semua do'a, motivasi, bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, semoga Allah SWT memberikan segala anugrahnya dan membalas semua kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis. Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan akan tetapi masih ada sedikit harapan tesis ini dapat bermanfaat bagi semua orang.

Bandar Lampung, Juli 2025

Penulis

Fitri Melan Handayani

NPM. 2321011035

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MENYETUJUI.....	v
MENGESAHKAN	vi
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	15
2.1 Stres Kerja (<i>Work Stress</i>)	15
2.1.1 Indikator Stres Kerja	17
2.2 Kesehatan Mental	17
2.2.1 Indikator Kesehatan Mental	19
2.3 Kinerja	20
2.3.1 Indikator Kinerja Pegawai.....	21
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Pemikiran	25
2.6 Pengembangan Hipotesis	26
III. Metode Penelitian	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.3 Sumber Data Penelitian	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30

3.6 Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel	32
3.6.1 Instrumen Penelitian.....	33
3.6.2 Pengukuran Variabel	33
3.7 Uji Instrumen.....	33
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.7.3 Uji Normalitas	35
3.8 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis SEM-AMOS	35
3.9 Uji Sobel (Sobel Test)	39
IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Hasil Pengumpulan Data	41
4.1.1 Karakteristik Responden	41
4.1.2 Uji Instrumen.....	44
4.1.3 Analisis Deskriptif Pengukuran Variabel.....	47
4.1.4 Hasil Uji Model Struktural	52
4.1.5 Analisis Kesesuaian Model	53
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	54
4.2. Pembahasan Penelitian	56
4.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	56
4.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Mediasi	57
V. KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kinerja Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung Tahun 2022 - 2023	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Populasi Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung	29
Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	31
Tabel 3. 3 Kategori Jawaban Responden (Likert).....	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	44
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4. 8 Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	49
Tabel 4. 9 Deskriptif Variabel Kesehatan Mental.....	50
Tabel 4. 10 Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	51
Tabel 4. 11 Analisis Kesesuaian Model.....	53
Tabel 4. 12 Hasil Pengujian Hipotesis Variabel Langsung.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Pegawai (<i>Inverted U-Shape</i>)	7
Gambar 2.1 Model Penelitian	25
Gambar 4. 1 Hasil Uji Model Struktural.....	52
Gambar 4. 2 Uji Sobel Stres Kerja (X), Kesehatan Mental (M), Kinerja (Y)	55

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi yang memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM tidak hanya mencakup jumlah tenaga kerja, tetapi juga meliputi kompetensi, keterampilan, pengalaman, dan dedikasi yang dimiliki setiap individu. Menurut Siraj et al. (2022) pengelolaan SDM yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan potensi pegawai sehingga dapat bekerja secara efisien dan memberikan kontribusi maksimal. Oleh karena itu, pengembangan SDM melalui pelatihan, manajemen kinerja, dan pemberdayaan menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi.

SDM juga memegang peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan membangun kolaborasi antarbagian dalam organisasi. Pegawai yang diberikan kesempatan untuk berkembang dan merasa dihargai biasanya akan menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi serta kinerja yang lebih optimal. Dalam menghadapi dinamika organisasi yang semakin kompleks, termasuk di instansi pemerintah, pengelolaan SDM secara strategis menjadi kunci untuk menjaga keseimbangan antara pencapaian target kinerja dan kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, SDM bukan hanya dilihat sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi, inovasi pelayanan, dan keberlanjutan operasional.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama yang mencerminkan kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah instansi. Kinerja yang baik dapat dilihat

dari kualitas pekerjaan yang sesuai dengan standar tertentu. Motowidlo *et al.* (2003); Tisu *et al.* (2020) , mendefinisikan kinerja kerja sebagai nilai total yang diharapkan oleh organisasi dari perilaku individu yang dilakukan secara diskrit dalam periode waktu tertentu. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari kontribusi individu melalui berbagai tindakan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi karena menjadi indikator keberhasilan dalam mencapai visi dan misinya. Instansi yang memiliki karyawan dengan kinerja optimal akan lebih mudah mencapai target, meningkatkan efisiensi kerja, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat atau pihak yang dilayaninya. Hal ini juga sudah diterapkan oleh Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam urusan agraria, pertanahan, dan tata ruang di Indonesia. Instansi ini memiliki peran strategis dalam memastikan pengelolaan dan pemanfaatan tanah serta ruang yang berkelanjutan, adil, dan sesuai dengan kepentingan nasional. Sebagai lembaga yang berwenang dalam regulasi pertanahan, ATR/BPN mengembangkan kebijakan, menyusun regulasi, serta melakukan pengawasan terhadap penggunaan lahan agar sesuai dengan rencana tata ruang wilayah. Selain itu, instansi ini juga bertugas dalam pengadaan tanah untuk kepentingan umum, penyelesaian konflik agraria, serta pengelolaan administrasi pertanahan guna menciptakan kepastian hukum bagi masyarakat. Melalui berbagai program dan kebijakan, Kementerian ATR/BPN berperan dalam mendukung pembangunan nasional yang berkelanjutan serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui sistem pertanahan yang transparan dan efisien.

Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional, yang selanjutnya disebut Kantor Wilayah adalah instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan

Pertanahan Nasional di provinsi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Sekretaris Jenderal. Kantor Wilayah dipimpin oleh seorang Kepala. Kantor Wilayah mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional dalam wilayah provinsi yang bersangkutan.

Saat melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Kantor Wilayah menyelenggarakan fungsi:

1. Koordinasi, pembinaan, dan pelaksanaan rencana, program, anggaran, dan pelaporan antara Kantor Wilayah dan Kantor Pertanahan.
2. Pengoordinasian dan pelaksanaan reformasi birokrasi, penyelesaian tindak lanjut pengaduan dan temuan hasil pengawasan.
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pertanahan di Kantor Wilayah dan Kantor Pertanahan, dan
4. Pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi Kantor Wilayah dan pengoordinasian tugas dan pembinaan administrasi pada Kantor Pertanahan.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Nasional (2020), memiliki 33 Kantor Wilayah yang tersebar di seluruh provinsi Indonesia. Selain itu, terdapat 480 Kantor Pertanahan yang beroperasi di tingkat kabupaten dan kota. Jumlah pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota umumnya lebih banyak dibandingkan dengan Kantor Wilayah (Kanwil) ATR/BPN. Hal ini karena Kantor Pertanahan beroperasi langsung dalam memberikan layanan pertanahan kepada masyarakat di tingkat daerah, sehingga membutuhkan lebih banyak sumber daya manusia untuk menangani administrasi pertanahan, pengukuran tanah, sertifikasi, penyelesaian sengketa, serta pelayanan lainnya. Sementara itu, Kanwil Kementerian ATR/BPN yang berada di tingkat provinsi lebih fokus pada koordinasi, pengawasan, dan pembinaan terhadap Kantor Pertanahan di kabupaten/kota dalam wilayah kerjanya. Oleh karena itu, jumlah pegawai di Kanwil cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan total pegawai yang tersebar di berbagai Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia.

Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung memiliki jumlah pegawai sebanyak 150 orang yang tersebar di berbagai bidang dan subbagian, yang masing-masing berperan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sebagai lembaga yang memberikan layanan publik di bidang agraria, kualitas sumber daya manusia menjadi aspek krusial dalam mendukung efektivitas pelayanan kepada masyarakat. Kementerian ATR/BPN menyadari pentingnya pemberian apresiasi terhadap kinerja pegawai, salah satunya melalui sistem kompensasi yang adil dan proporsional. Kompensasi yang diberikan tidak hanya menjadi bentuk penghargaan atas dedikasi dan kontribusi pegawai, tetapi juga berperan penting dalam menjaga motivasi, kepuasan kerja, serta mencegah penurunan semangat kerja yang dapat memengaruhi produktivitas dan pencapaian kinerja instansi. Tabel 1.1 di bawah ini merupakan gambaran kinerja Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung pada tahun 2022 dan tahun 2023.

Tabel 1. 1 Kinerja Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung Tahun 2022 - 2023

Kategori	Tahun 2022	Tahun 2023
Serapan Anggaran	96,5%	97,56% - sedikit meningkat dan melewati target minimal 95%
Pendaftaran Tanah (PTSL)	Target $\pm$ 26.000 bidang (seluruh target diselesaikan)	Terdiri dari 6.000 bidang sertifikasi dan 20.000 bidang tahap pengukuran, seluruhnya terealisasi
Penyelesaian Konflik Agraria	Terdapat 20 kasus, 8 terselesaikan (40%), 12 belum selesai – sebagian besar belum tertangani	Terdapat 25 kasus, 9 terselesaikan (36%), 16 belum selesai – masih jadi tantangan besar
Digitalisasi Pertanahan	Implementasi sebagian wilayah	Implementasi sebagian besar wilayah – ada kemajuan signifikan
Bank Tanah	Tahap awal: identifikasi dan sosialisasi	Tahap pengumpulan dan validasi data

Sumber: Data Internal Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung Tahun 2025

Data kinerja Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung pada Tabel 1.1 dari tahun 2022 hingga tahun 2023, terdapat capaian yang menunjukkan kinerja positif meskipun belum seluruhnya optimal. Pada aspek serapan anggaran, capaian meningkat dari sekitar 96,5% di tahun 2022 menjadi 97,56% pada tahun 2023. Angka ini tidak hanya mencerminkan efektivitas pengelolaan anggaran, tetapi juga menunjukkan keberhasilan instansi dalam melampaui target minimal serapan sebesar 95%. Sementara itu, program strategis Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) di Provinsi Lampung juga menunjukkan progres yang signifikan. Pada tahun 2022, total target PTSL adalah 26.000 bidang tanah, terdiri dari 6.000 bidang penyertifikatan dan 20.000 bidang pendataan serta pengukuran. Capaian ini merepresentasikan kontribusi nyata dalam rangka percepatan pendaftaran tanah di wilayah tersebut. Sedangkan pada tahun 2023, meskipun belum dirilis angka capaian pasti yang bersifat publik, program PTSL tetap dilanjutkan secara menyeluruh sebagai bagian dari target nasional 10 juta bidang, dengan fokus Provinsi Lampung tetap diarahkan pada peningkatan efisiensi, percepatan layanan, serta partisipasi aktif masyarakat dalam proses sertifikasi tanah.

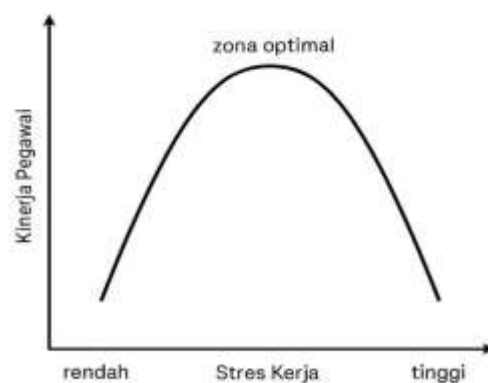
Aspek penyelesaian konflik agraria, capaian belum menunjukkan perkembangan yang signifikan. Pada tahun 2022, terdapat 20 kasus yang tercatat secara resmi dan ditangani oleh Kanwil ATR/BPN Provinsi Lampung, di mana hanya 8 kasus yang berhasil diselesaikan (40%), sementara 12 kasus lainnya masih belum terselesaikan. Pada tahun 2023, jumlah kasus meningkat menjadi 25 kasus, namun hanya 9 kasus yang terselesaikan (36%), dengan 16 kasus masih dalam proses atau belum tertangani. Meskipun terdapat penambahan kasus yang berhasil diselesaikan, secara persentase terjadi penurunan efektivitas. Jumlah ini memang terkesan kecil, namun perlu dicatat bahwa data tersebut hanya mencakup konflik yang telah tercatat dan ditindaklanjuti secara administratif oleh instansi, sehingga belum mencerminkan keseluruhan konflik agraria di lapangan. Hal ini menjadi tantangan besar yang perlu mendapatkan perhatian, mengingat penyelesaian konflik agraria merupakan indikator penting dalam mendukung kepastian hukum atas tanah dan kepercayaan publik terhadap institusi. Di sisi lain, digitalisasi pertanahan menunjukkan

kemajuan yang cukup berarti. Jika pada tahun 2022 implementasinya baru mencakup sebagian wilayah, maka pada tahun 2023 telah diterapkan di sebagian besar wilayah, mengindikasikan peningkatan efisiensi dan adaptasi terhadap teknologi informasi dalam layanan pertanahan. Adapun pengembangan Bank Tanah masih berada pada tahap awal, di mana baik tahun 2022 maupun tahun 2023 menunjukkan progres yang belum maksimal. Hal ini menandakan perlunya strategi lanjutan dan penguatan kapasitas kelembagaan agar pelaksanaan program ini dapat berjalan sesuai harapan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tingkat stres kerja yang dialami. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas pegawai (Lu *et al.*, 2022), sehingga berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja. Dari perspektif psikologis, stres kerja dapat memengaruhi kondisi mental dan emosional pegawai, seperti menurunnya fokus, meningkatnya kecemasan, serta berkurangnya motivasi dalam menjalankan tugas (Lai *et al.* 2022; Lu, 1997; Richardson & Rothstein, 2008). Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil dari usaha individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins., 2005), sehingga sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang dialami. Meski demikian, hasil penelitian sebelumnya belum menunjukkan kesimpulan yang konsisten mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai, sehingga isu ini masih relevan untuk diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan.

Penelitian Ismail *et al.* (2015) dan Soomro *et al.* (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Pandangan ini menunjukkan bahwa stres dapat berperan sebagai kekuatan motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan efisiensi kerja. Di sisi lain, terdapat pula pandangan yang menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Nawaz *et al.*, 2019; Purnomo *et al.*, 2021; Yunus *et al.*, 2018). Hal ini disebabkan karena karyawan harus mengalokasikan waktu dan energi untuk mengatasi stres yang mereka alami, sehingga beban kerja meningkat dan efisiensi kerja menurun. Namun, selain kedua

pandangan tersebut, terdapat pula pendekatan yang lebih komprehensif dan moderat, yaitu bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja tidak selalu bersifat linier—baik positif maupun negatif. Sebaliknya, sejumlah penelitian menyarankan bahwa hubungan tersebut dapat berbentuk kurva U terbalik (*inverted U-shape*), yang menggambarkan bahwa tingkat stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi justru berdampak buruk pada kinerja, sementara tingkat stres yang sedang atau moderat dapat meningkatkan performa secara optimal. Penjelasan lebih lanjut mengenai konsep ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.1 Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Pegawai (*Inverted U-Shape*)

Sumber : Diadaptasi dari Hamidi & Eivazi (2000); McClenahan *et al.* (2007)

Menurut Hamidi & Eivazi (2000) serta McClenahan *et al.* (2007), terdapat pandangan bahwa stres kerja memiliki dampak non-linier terhadap kinerja pegawai yang membentuk pola kurva U terbalik (*inverted U-shape*). Dalam model ini, pada tingkat stres kerja yang rendah, pegawai cenderung kurang fokus dan tidak cukup tertantang, sehingga kinerja menjadi rendah. Sebaliknya, pada tingkat stres kerja yang tinggi, pegawai dapat mengalami tekanan berlebihan, burnout, dan penurunan motivasi, yang juga berdampak negatif terhadap kinerja. Namun, pada tingkat stres sedang, stres justru dapat menjadi pemicu positif (*eustress*) yang meningkatkan fokus, semangat, dan produktivitas. Titik ini disebut sebagai zona optimal, di mana stres kerja berfungsi sebagai pendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, manajemen stres kerja yang seimbang sangat penting untuk menjaga agar stres tetap berada dalam tingkat yang produktif.

Pandangan lain menyatakan bahwa tidak ada pengaruh di antara keduanya (Tănăsescu & Leon ; 2019). Hal ini menunjukkan bahwa hal itu mengandaikan bahwa karyawan adalah makhluk rasional (Lebesby & Benders ; 2020). Menurut pandangan ini, stres kerja tidak dapat memotivasi karyawan atau memengaruhi psikologi mereka dan dengan demikian tidak dapat memengaruhi kinerja mereka. Untuk menjelaskan lebih lanjut berbagai pandangan yang disebutkan di atas, bentuk penjelasan atas beragam pandangan di atas, psikologi positif mengusulkan bahwa stres kerja mencakup dua kategori utama yaitu stres tantangan dan stres hambatan (Cavanaugh, M. A. *et al.*, 2000; LePine *et al.*, 2005). Berdasarkan pandangan mereka, stres tantangan (*challenge stressors*) merupakan stres yang berdampak positif pada sikap dan perilaku kerja karyawan, yang meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan tanggung jawab kerja; sebaliknya, stres hambatan (*hindrance stressors*) berdampak negatif pada sikap dan perilaku kerja karyawan, yang mengurangi kinerja karyawan dengan meningkatkan ambiguitas peran (Deng *et al.*, 2019; Hon, *et al.*, 2013).

Data kinerja Kanwil Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung tahun 2022 hingga 2023, terlihat adanya dinamika capaian yang dapat mencerminkan tekanan kerja yang berbeda-beda pada tiap unit pelaksana. Misalnya, capaian serapan anggaran—yang merupakan ukuran seberapa besar anggaran yang dialokasikan telah digunakan secara efektif—meningkat dari sekitar 96,5% (2022) menjadi 97,56% (2023), bahkan melampaui target minimal 95%. Hal ini menunjukkan adanya efisiensi penggunaan anggaran yang tinggi, yang kemungkinan besar dipicu oleh tekanan waktu dan pencapaian target kerja yang ketat. Sementara itu, program strategis Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) di Provinsi Lampung juga menunjukkan progres yang signifikan. Pada Tahun 2022, total target PTSL adalah 26.000 bidang tanah, terdiri dari 6.000 bidang penyertifikatan dan 20.000 bidang pendataan serta pengukuran. Capaian ini merepresentasikan kontribusi nyata dalam rangka percepatan pendaftaran tanah di wilayah tersebut. Sedangkan pada Tahun 2023, meskipun belum dirilis angka capaian pasti yang bersifat publik, program

PTSL tetap dilanjutkan secara menyeluruh sebagai bagian dari target nasional 10 juta bidang, dengan fokus Provinsi Lampung diarahkan pada peningkatan efisiensi, percepatan layanan, serta partisipasi aktif masyarakat dalam proses sertifikasi tanah. Tekanan target kinerja dalam program PTSL ini dapat dikaitkan dengan munculnya stres kerja yang bersifat tantangan (*challenge stressor*), di mana pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih giat, memaksimalkan fokus, dan memperlihatkan performa terbaik demi memenuhi tuntutan kerja yang tinggi namun bermakna.

Aspek penyelesaian konflik agraria—yang merupakan proses penyelesaian sengketa tanah antara masyarakat, instansi, atau pelaku usaha—menunjukkan stagnasi bahkan sedikit penurunan efektivitas. Dari total 20 kasus pada Tahun 2022, hanya 8 kasus (40%) yang berhasil diselesaikan, sedangkan pada tahun 2023 jumlah kasus meningkat menjadi 25 namun hanya 9 kasus (36%) yang terselesaikan. Stagnannya capaian ini dapat menjadi indikasi adanya stres kerja yang bersifat hambatan (*hindrance stressor*), seperti tekanan birokrasi, ketidakpastian regulasi, atau beban administratif yang tinggi, yang justru menghambat efektivitas kerja pegawai dalam menangani konflik agraria yang sering kali kompleks dan multidimensi. Selanjutnya, pada aspek Digitalisasi Pertanahan—yaitu proses transformasi layanan pertanahan secara elektronik untuk meningkatkan transparansi, kecepatan, dan akurasi pelayanan—terjadi kemajuan signifikan dari yang sebelumnya hanya mencakup sebagian wilayah (2022) menjadi implementasi di sebagian besar wilayah (2023), yang menandakan adanya dorongan kerja berbasis teknologi dan target implementatif yang jelas.

Bank Tanah yakni lembaga khusus yang mengelola tanah negara untuk kepentingan umum, pembangunan, investasi, dan redistribusi tanah progresnya pada kedua tahun masih tergolong awal dan belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai dihadapkan pada berbagai bentuk tekanan kerja, tanggapan terhadap stres tersebut dapat berbeda tergantung konteks dan jenis tugasnya. Dinamika semacam ini menggambarkan bahwa stres kerja di lingkungan Kanwil ATR/BPN tidak bersifat tunggal, melainkan kompleks, dan berpotensi

memunculkan pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja pegawai, tergantung pada konteks tekanan dan unit kerja tempat mereka berada.

Stres kerja juga dapat memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan melalui variabel mediasi yaitu kesehatan mental. Pegawai yang mampu mengelola stres kerja dengan baik cenderung memiliki kondisi mental yang lebih sehat, sehingga dapat bekerja dengan lebih fokus, termotivasi, dan memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan. Seiring dengan meningkatnya tingkat stres kerja, penting untuk memperhatikan aspek lain yang tak kalah krusial, yaitu kesehatan mental pegawai. Kesehatan mental yang baik berperan penting dalam menjaga stabilitas emosi, daya tahan terhadap tekanan, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, stres kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan dan kelelahan emosional, yang berujung pada penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang tepat menjadi salah satu faktor penting untuk memastikan kesehatan mental pegawai tetap terjaga demi mendukung pencapaian kinerja yang optimal (Qiu et al., 2021).

Kesehatan mental merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan keseimbangan emosional, kemampuan individu dalam mengelola stres, membangun hubungan sosial yang sehat, dan menyelesaikan tugas secara produktif (Liu *et al.*, 2022). Secara organisasional, kesehatan mental pegawai berperan penting sebagai fondasi bagi terciptanya semangat kerja yang stabil, daya tahan terhadap tekanan, serta kemampuan kognitif dan emosional yang diperlukan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan. Pegawai dengan kesehatan mental yang baik cenderung lebih fokus, produktif, dan mampu menjaga interaksi kerja yang positif, sehingga berkontribusi terhadap tercapainya kinerja yang optimal. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi dapat menjadi pemicu utama gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan, kelelahan emosional, dan penurunan motivasi. Ketika pegawai mengalami tekanan pekerjaan yang terus-menerus tanpa adanya dukungan atau strategi *coping* yang memadai, kesehatan mental mereka

dapat terganggu. Hal ini berdampak langsung pada menurunnya performa kerja, peningkatan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta risiko meningkatnya absensi atau *turnover intention* (Chen *et al.*, 2022; Qiu *et al.*, 2021). Pada kondisi seperti itu, kesehatan mental tidak hanya bertindak sebagai akibat dari stres kerja, tetapi juga sebagai variabel mediasi yang memperjelas mekanisme hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya inkonsistensi yang menciptakan kesenjangan ilmiah. Beberapa studi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif secara langsung terhadap kinerja (Sun *et al.*, 2022), namun studi lain mengungkapkan bahwa dampaknya tidak langsung, melainkan dimediasi oleh faktor psikologis seperti *burnout* atau kesehatan mental (Zhang & Wang, 2023). Bahkan dalam beberapa konteks, stres kerja yang bersifat tantangan (*challenge stress*) dilaporkan dapat berdampak positif terhadap kinerja (Hargrove *et al.*, 2015), yang berbeda dengan stres hambatan (*hindrance stress*) yang lebih merusak. Di sisi lain, sebagian besar studi tentang peran mediasi kesehatan mental masih berfokus pada sektor swasta dan tenaga kesehatan, sementara penelitian di instansi pemerintah, khususnya di lingkungan Kanwil Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung, masih sangat terbatas. Berdasarkan hal tersebut terdapat kesenjangan penelitian baik dari sisi temuan yang belum konsisten, konteks sektor publik yang belum banyak dikaji, maupun kurangnya fokus pada peran kesehatan mental sebagai mediator. Hal ini yang mendorong peneliti untuk mengangkat topik ini dalam rangka memberikan kontribusi ilmiah dan praktis, terutama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pemerintah melalui pendekatan psikologis yang lebih holistik.

Peran kesehatan mental dalam konteks ini dapat dipahami sebagai jembatan psikologis yang menghubungkan tekanan kerja dengan kualitas kinerja. Stres kerja memengaruhi kondisi emosional dan psikologis individu terlebih dahulu, yang kemudian berdampak pada menurunnya konsentrasi, motivasi, serta produktivitas dalam bekerja. Pegawai yang kondisi mentalnya terganggu mungkin tetap hadir secara fisik, tetapi secara psikologis tidak mampu memberikan kinerja maksimal.

Sebaliknya, ketika kesehatan mental tetap terjaga meskipun di tengah tekanan kerja, pegawai akan mampu mempertahankan kualitas kinerja secara konsisten. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kesehatan mental diposisikan secara tegas sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Pemahaman ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas kerja aparatur negara dengan memperhatikan aspek psikologis yang selama ini kurang mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengangkat judul: **“Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung dengan Kesehatan Mental sebagai Variabel Mediasi.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung masih belum optimal, khususnya dalam aspek penyelesaian konflik agraria yang hanya mencapai 36% pada tahun 2023. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi tekanan kerja yang tinggi serta kemungkinan gangguan pada aspek psikologis pegawai. Tekanan pekerjaan yang berlebihan dan target kerja yang menumpuk dapat menimbulkan stres kerja. Jika stres kerja ini tidak diatasi dengan baik, maka berisiko menurunkan kesehatan mental pegawai dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh antara stres kerja dan kinerja. Penelitian oleh Sarfraz *et al.* (2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada sektor perbankan. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil studi yang dilakukan oleh Hargrove *et al.* (2015), yang menyatakan bahwa stres kerja yang bersifat tantangan (challenge stressors) justru dapat mendorong peningkatan kinerja apabila dikelola secara adaptif. Sementara itu, penelitian oleh Chen *et al.* (2022) dan Qiu *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa kesehatan mental memegang peran penting dalam memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun demikian, terdapat kesenjangan dalam penelitian

terdahulu, khususnya terkait dengan integrasi ketiga variabel tersebut, yaitu stres kerja, kesehatan mental, dan kinerja pegawai, ke dalam satu model yang utuh. Masih terbatas penelitian yang secara eksplisit menempatkan kesehatan mental sebagai variabel mediasi antara stres kerja dan kinerja, terutama dalam konteks instansi pemerintah seperti Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN yang memiliki beban kerja administratif dan lapangan yang kompleks. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengisi kekosongan tersebut dan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menjawab pertanyaan berikut:

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung?
2. Apakah kesehatan mental memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui peran kesehatan mental dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang penting mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kesehatan mental sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi atau bahan pertimbangan dalam memahami hubungan antara stres kerja, kesehatan mental, dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan akademik mengenai peran kesehatan mental dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, serta menjadi dasar dalam membandingkan teori-teori yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

Sebagai informasi bagi instansi bahwa pengelolaan stres kerja dan kesehatan mental pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi masukan bagi Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung dalam merancang strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam menjaga kesejahteraan mental pegawai serta meningkatkan produktivitas kerja mereka.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Stres Kerja (*Work Stress*)

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami oleh individu yang disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Stres ini muncul ketika seseorang merasa bahwa sumber daya yang dimilikinya tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga menimbulkan tekanan psikologis, ketegangan emosional, dan kelelahan fisik (Satici *et al.*, 2022). Menurut Zhou *et al.* (2018), stres kerja yang berasal dari konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life conflict*) dapat memengaruhi kesehatan mental karyawan secara signifikan, dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Sun *et al.* (2022) juga menjelaskan bahwa tekanan psikologis seperti kecemasan dan depresi selama masa pandemi menjadi sumber stres kerja yang berdampak negatif terhadap performa karyawan, terutama di sektor layanan publik dan kesehatan. Berdasarkan penelitian tersebut, stres kerja / mediasi kesehatan mental dan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*).

Qiu *et al.* (2021) menambahkan bahwa stres kerja tidak hanya berdampak langsung pada kesehatan mental, tetapi juga dapat menyebabkan burnout, kehilangan motivasi, bahkan niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Mereka menekankan bahwa stres kerja harus dipahami sebagai faktor multidimensi yang melibatkan tekanan beban kerja, konflik peran, ketidakjelasan tugas, serta minimnya kontrol kerja dan dukungan sosial. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Chen *et al.* (2022), stres kerja didefinisikan sebagai tekanan yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara upaya (*effort*) dan imbalan (*reward*)

yang diterima. Ketika individu merasa bahwa usahanya tidak sebanding dengan kompensasi, pengakuan, atau kesempatan pengembangan karier, maka risiko munculnya stres meningkat. Konsep ini dikenal sebagai *Effort-Reward Imbalance Model* (Siegrist, 1996), yang secara empiris telah digunakan dalam banyak studi untuk mengukur stres kerja dan dampaknya terhadap kesehatan psikologis. Liu *et al.* (2022) dalam studinya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan signifikan dengan disfungsi sosial dan gangguan emosional seperti kecemasan dan depresi. Karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan yang tinggi cenderung menunjukkan penurunan interaksi sosial yang sehat, kehilangan fokus, dan kesulitan menyelesaikan tugas dengan baik. Mereka juga menyoroti bahwa stres yang tidak dikelola dapat memicu ketidakhadiran kerja (*absenteeism*) dan penurunan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, Karasek dan Theorell (1990) mengembangkan model *Demand-Control* yang menyatakan bahwa stres kerja akan muncul ketika tuntutan pekerjaan tinggi (*job demands*) tidak diimbangi dengan kontrol kerja (*job control*) dan dukungan sosial yang memadai. Karyawan yang bekerja dalam situasi *high-strain jobs* (tuntutan tinggi, kontrol rendah) lebih rentan mengalami tekanan kronis, yang berdampak negatif terhadap kesehatan fisik maupun psikologis. Pada tingkat organisasi publik seperti Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN, tekanan kerja dapat berasal dari beban administrasi, target kinerja yang tinggi, konflik agraria yang kompleks, hingga kebijakan pusat yang berubah-ubah. Tekanan semacam ini berpotensi menciptakan stres kerja yang tidak hanya bersifat tantangan (*challenge stressor*), tetapi juga hambatan (*hindrance stressor*), tergantung bagaimana pegawai memaknainya (Cavanaugh *et al.*, 2000).

Berdasarkan uraian tersebut, stres kerja merupakan fenomena kompleks yang mencakup berbagai aspek mulai dari beban kerja, konflik peran, ketidakjelasan tujuan, hingga ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan. Jika tidak dikelola dengan baik, stres ini dapat berdampak luas pada kesehatan mental, semangat kerja, hubungan sosial, dan akhirnya menurunkan kualitas serta kuantitas kinerja pegawai.

Oleh karena itu, manajemen stres kerja menjadi bagian krusial dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

2.1.1 Indikator Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur berdasarkan dua faktor utama yang mencerminkan tekanan psikologis dalam lingkungan kerja (Chen *et al.*, 2022), yaitu:

1. Tekanan Pekerjaan (*Job Pressure*)

Faktor ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan menyebabkan ketegangan emosional dan beban mental pada pegawai. Indikatornya meliputi:

- a) Merasa gugup atau kesal karena tekanan pekerjaan.
- b) Pekerjaan menyebabkan kelelahan fisik dan mental.
- c) Merasa tidak dapat mengendalikan beban kerja yang diberikan.

2. Ketidakesesuaian Usaha-Imbalan (*Effort-Reward Imbalance*)

Faktor ini menggambarkan persepsi bahwa usaha yang telah dilakukan pegawai tidak sebanding dengan hasil atau apresiasi yang diterima. Indikatornya meliputi:

- a) Pekerjaan menyita banyak energi, tetapi imbalannya lebih kecil dari usaha yang dikeluarkan.
- b) Merasa tidak dihargai atas kerja keras yang telah dilakukan.
- c) Pekerjaan mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

2.2 Kesehatan Mental

Kesehatan mental merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan kesejahteraan emosional dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan, menjalin hubungan sosial, serta berfungsi secara produktif dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di tempat kerja. Menurut Chen *et al.* (2022), kesehatan mental karyawan mencerminkan keadaan psikologis yang stabil, yang memungkinkan individu untuk tetap fokus, tenang, serta memiliki energi dan kapasitas mental untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Berdasarkan jurnal lain oleh Lu *et al.* (2022), kesehatan mental didefinisikan sebagai "suatu keadaan kesejahteraan di mana individu menyadari kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan hidup yang normal, dapat bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi

kepada komunitasnya". Penelitian ini menekankan bahwa pegawai dengan kesehatan mental yang baik cenderung menunjukkan keterlibatan kerja (*work engagement*) dan perilaku inovatif yang berdampak positif terhadap kinerja pekerjaan.

Sharma *et al.* (2022) dalam jurnal yang sama menjelaskan bahwa kesehatan mental adalah ekspresi positif dari tidak adanya kecemasan, disfungsi sosial, serta adanya kondisi psikologis yang stabil dan adaptif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan. Kesehatan mental juga erat kaitannya dengan kemampuan individu untuk mengelola stres, menyelesaikan masalah secara konstruktif, serta mempertahankan kontrol atas emosi dalam situasi kerja yang menekan. Kondisi ini menjadikan kesehatan mental bukan hanya sebagai indikator kesejahteraan, tetapi juga sebagai modal psikologis yang sangat penting dalam dunia kerja yang menuntut produktivitas tinggi. Sejalan dengan itu, Sun *et al.* (2022) menegaskan bahwa kesehatan mental merupakan variabel psikologis penting yang tidak hanya memengaruhi perilaku kerja secara langsung, tetapi juga memediasi hubungan antara tekanan psikologis (seperti stres, kecemasan, dan depresi) dengan kinerja kerja, terutama dalam konteks pekerjaan yang menuntut seperti sektor kesehatan selama pandemi. Karyawan dengan kesehatan mental yang terganggu menunjukkan kecenderungan burnout, berkurangnya konsentrasi, meningkatnya konflik interpersonal, dan menurunnya efisiensi kerja. Penelitian mereka menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi memicu gangguan kesehatan mental, dan gangguan inilah yang kemudian melemahkan kinerja pegawai secara signifikan.

Penelitian lain oleh Zhang dan Wang (2023) juga menekankan pentingnya kesehatan mental sebagai jalur penghubung antara tekanan kerja dan hasil kerja. Studi mereka membuktikan bahwa tekanan emosional yang terus-menerus menyebabkan gangguan mental seperti depresi dan kecemasan, yang berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas kerja, peningkatan kesalahan dalam tugas, serta meningkatnya risiko ketidakhadiran (*absenteeism*). Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan mental bertindak sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bahwa bukan semata-mata tekanan kerja yang menurunkan kinerja,

tetapi dampaknya terhadap kondisi mental yang menjadi penyebab utama. Selain itu, beberapa studi juga menyoroti bahwa kesehatan mental berkaitan erat dengan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, ketahanan psikologis (*resilience*), dan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan kerja. Pegawai dengan kesehatan mental yang terjaga lebih mampu menyelesaikan tugas secara konsisten, tetap positif dalam situasi penuh tekanan, serta menunjukkan motivasi intrinsik yang tinggi. Hal ini didukung oleh temuan Lee *et al.* (2023), yang meneliti peran kesadaran kesehatan mental dan menemukan bahwa sikap positif terhadap kesehatan mental meningkatkan kesanggupan individu dalam mengambil bantuan profesional dan mengelola tekanan hidup secara sehat. Walaupun konteks penelitian mereka adalah siswa, prinsip dasar tentang peran psikologis dalam memediasi pengaruh tekanan terhadap perilaku juga relevan dalam dunia kerja.

Kesehatan mental dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel mediasi yang sangat penting dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Kesehatan mental yang baik memperkuat kemampuan pegawai dalam mengelola tekanan kerja, membangun hubungan sosial yang positif di tempat kerja, menjaga semangat dan motivasi kerja, serta mencegah timbulnya masalah emosional yang bisa mengganggu produktivitas. Sebaliknya, ketika kesehatan mental terganggu, pegawai akan lebih mudah merasa kewalahan, kehilangan arah, serta menunjukkan perilaku negatif seperti menarik diri, lamban menyelesaikan tugas, atau bahkan muncul keinginan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*). Oleh karena itu, pendekatan terhadap peningkatan kinerja pegawai seharusnya tidak hanya menekankan pada aspek teknis dan kompetensi, tetapi juga pada kesehatan mental sebagai fondasi kinerja yang berkelanjutan.

2.2.1 Indikator Kesehatan Mental

Kesehatan mental dalam konteks pekerjaan diukur berdasarkan persepsi individu terhadap kesejahteraan psikologis mereka, kemampuan menghadapi tekanan kerja, serta sejauh mana mereka mampu berfungsi secara produktif. Menurut Lu *et al.* (2022) dan Chen *et al.* (2022), indikator kesehatan mental dalam penelitian mereka mengacu pada beberapa dimensi utama, yaitu:

1. Kesejahteraan Emosional (*Emotional Well-being*)

Menggambarkan kondisi perasaan positif dan minimnya tekanan emosional dalam bekerja.

- a) Merasa bahagia dan puas dengan kehidupan kerja.
- b) Merasa tenang dan tidak mudah cemas saat menghadapi tugas pekerjaan.

2. Ketahanan terhadap Stres (*Stress Resilience*)

Menunjukkan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan atau masalah yang muncul selama bekerja.

- a) Mampu menghadapi beban kerja tanpa merasa kewalahan.
- b) Tetap tenang dalam situasi kerja yang menantang.

3. Fungsi Psikologis dan Sosial (*Psychological and Social Functioning*)

Mencerminkan kemampuan individu untuk beradaptasi dan menjalin hubungan sosial yang sehat di tempat kerja.

- a) Dapat bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif.
- b) Merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan.

Indikator-indikator tersebut digunakan dalam penelitian untuk mengukur tingkat kesehatan mental pegawai dan menganalisis perannya dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kinerja

Kinerja pegawai adalah konsep yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam konteks organisasi. Kinerja merupakan kapasitas pegawai dalam mencapai hasil dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tujuan dan prioritas yang telah ditetapkan Kudaibergenov *et al.* (2024). Menurut Garengo *et al.* (2020), kinerja merupakan hasil dari interaksi antara proses pengukuran kinerja dan proses dari manajemen kinerja. Sementara itu, Inayat *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan seorang individu atau kelompok di dalam suatu organisasi, yang meliputi tanggung jawab, wewenang yang diberikan, tugas, dan peran. Kudaibergenov *et al.* (2024) menyatakan bahwa kinerja adalah penilaian pelaksanaan kuantitatif dan kualitatif

dari semua usaha yang direncanakan dan hasilnya yang ditujukan untuk mencapai tujuan.

Menurut Kampkötter (2017), kinerja juga digambarkan sebagai kapasitas untuk mencapai hasil dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tujuan dan prioritas yang ditetapkan. Sedangkan Kowshik *et al.* (2019) menyebut bahwa kinerja juga berfungsi sebagai pengukur ekonomi yang mencerminkan efisiensi kerja karyawan. Upaya mengoptimalkan produktivitas tetap menjadi perhatian yang langgeng dan signifikan. Menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi aktivitas profesional spesialis dan hasil yang mereka capai terkait kompensasi mereka merupakan pekerjaan yang rumit.

2.3.1 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kapasitas pegawai dalam mencapai hasil dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tujuan dan prioritas yang telah ditetapkan Kampkötter (2017); Kudaibergenov *et al.* (2024). Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari Kudaibergenov *et al.* (2024), dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Kehadiran yang konsisten mencerminkan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, ketidakhadiran yang sering dapat menurunkan produktivitas dan efisiensi tim.

2. Sikap dan Semangat Kerja

Sikap positif dan semangat kerja tinggi mencerminkan motivasi dan komitmen terhadap tugas serta lingkungan kerja. Pegawai dengan sikap seperti ini cenderung proaktif, mudah beradaptasi, dan menjalin hubungan kerja yang baik.

3. Penyelesaian Tugas

Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar menunjukkan tanggung jawab, keterampilan, dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Kemampuan Menyelesaikan Masalah

Kemampuan menyelesaikan masalah mencerminkan kecerdasan, kreativitas, serta ketangguhan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Pegawai yang memiliki keterampilan ini mampu mengidentifikasi masalah, menganalisis akar penyebab, dan menemukan solusi yang efektif. Dalam konteks pegawai Kementerian ATR/BPN, indikator-indikator ini mencerminkan tolak ukur nyata dalam menilai seberapa optimal pegawai melaksanakan tanggung jawabnya di bawah tekanan pekerjaan administratif yang kompleks.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu mengenai Stres Kerja, Kesehatan Mental, dan Kinerja Pegawai yang digunakan sebagai sumber informasi dan acuan dalam penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Chen <i>et al.</i> (2022)	<i>Relationship between Employee Mental Health and Job Performance</i>	Kesehatan Mental, Kinerja Pegawai	Kesehatan mental berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dimediasi oleh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja
2.	Sun <i>et al.</i> (2022)	<i>How Did Work-Related Depression, Anxiety, and Stress Affect Employee Performance?</i>	Stres Kerja, Kesehatan Mental, Kinerja Pegawai	Stres, depresi, dan kecemasan berpengaruh positif terhadap kinerja, dimediasi oleh kelelahan kerja dan kesehatan mental. Namun, kesehatan mental juga menurun
3.	Chen <i>et al.</i> (2022)	<i>Work Stress, Mental Health, and Employee Performance</i>	Stres Kerja, Kesehatan Mental, Kinerja Pegawai	Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, dengan kesehatan mental sebagai mediator penting dalam hubungan tersebut

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
4.	Pereira et al. (2021)	<i>Mediating Effect of Burnout on the Association between Work-Related Quality of Life and Mental Health Symptoms</i>	Kesehatan Mental	Penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh kualitas hidup kerja (Work-Related Quality of Life / WRQoL) melalui burnout (kejetuhan kerja) sebagai variabel mediasi.
5.	Gordon et al. (2014)	<i>"Work-Related Stress, Work Addiction, Workaholism, and Workplace Wellbeing"</i>	Stres Kerja Kesehatan Mental Kinerja Pegawai	Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan memiliki dampak negatif terhadap kesehatan mental karyawan , yang ditandai dengan munculnya kelelahan emosional, kecemasan, dan burnout. Dampak ini pada akhirnya juga berpengaruh terhadap penurunan kinerja di tempat kerja , seperti berkurangnya produktivitas dan meningkatnya ketidakhadiran.
6.	Wang et al. (2023)	<i>Relationships of Work Stress and Interpersonal Needs with Industrial Workers' Mental Health</i>	Stres kerja → Mental health	Stres kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan.
7.	Qiu et al. (2021)	<i>Job Dissatisfaction Mediated the Associations Between Work Stress and Mental Health Problems</i>	Stres kerja → Kesehatan Mental	Stres kerja berhubungan positif dengan masalah kesehatan mental. Ketidakpuasan kerja menjadi mediator tambahan.
8.	Arnetz et al. (2011)	<i>Organizational Climate, Occupational Stress, and Employee Mental Health</i>	Stres kerja → Kesehatan Mental	Stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan mental karyawan, seperti stres psikologis, kecemasan, dan depresi ringan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
9.	Iskamto (2021)	<i>Stress and Its Impact on Employee Performance</i>	Stress Kerja Kinerja Pegawai	Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja mereka akan menurun. Hasil pengujian t-test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05), dan koefisien regresi sebesar -0.822, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% dalam stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.822 poin.
10.	Barrera-Herrera et al. (2022)	<i>Improving Academic Performance and Mental Health through a Novel Online Multicomponent Intervention during the COVID-19 Pandemic</i>	Kesehatan Mental. Kinerja Individu	Penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan mental yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu. Meskipun konteksnya adalah mahasiswa, hasil ini memperkuat pemahaman bahwa individu yang memiliki kondisi mental yang sehat cenderung lebih fokus, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

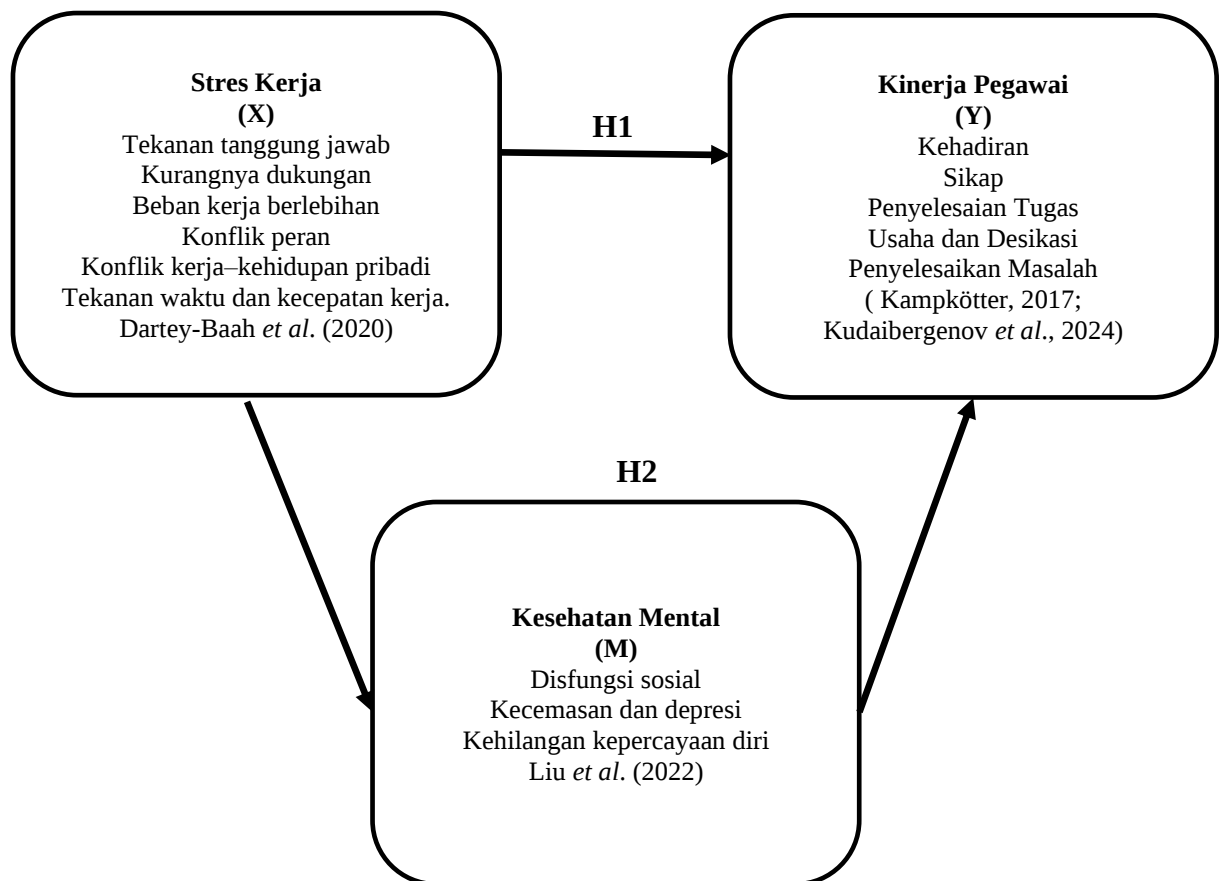
Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian, metode analisis, serta periode waktu penelitian. Secara umum, ruang lingkup dan variabel yang digunakan dalam berbagai penelitian terdahulu memang memiliki kesamaan, namun penelitian ini memiliki keunikan tersendiri karena difokuskan pada pegawai Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi

Lampung. Penelitian ini mengkaji pengaruh stres kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dengan kesehatan mental sebagai variabel mediasi. Fokus pada instansi pemerintah yang bergerak di bidang agraria ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai bagaimana tekanan kerja dan kondisi psikologis pegawai berdampak terhadap kinerja, khususnya dalam konteks layanan publik dan birokrasi pertanahan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Peneliti mengajukan kerangka pemikiran teoritis berdasarkan penelitian terdahulu. Penelitian ini meliputi Variabel Stres Kerja (X), Kesehatan Mental (M) dan Kinerja Pegawai (Y) yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.6 Pengembangan Hipotesis

Sekaran *et al.* (2016), hipotesis merupakan pernyataan yang dapat diuji dan dirumuskan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis berfungsi sebagai pedoman dalam penelitian, memberikan arah yang jelas tentang apa yang ingin diuji dan diobservasi oleh peneliti. Hipotesis diturunkan dari teori yang menjadi dasar model konseptual dan seringkali bersifat relasional. Dengan menguji hipotesis dan mengkonfirmasi hubungan dugaan, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk memperbaiki masalah yang dihadapi data Sekaran *et al.* (2016). Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan yang diterima pegawai melebihi kemampuan atau sumber daya yang mereka miliki untuk menghadapinya. Kondisi seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, serta kurangnya dukungan dari atasan maupun rekan kerja dapat memicu stres yang berkepanjangan (Karasek & Theorell, 1990; Dartey-Baah *et al.*, 2020). Penelitian Chen *et al.* (2022) menemukan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan fungsi kognitif, emosional, dan fisik pada pegawai. Dampaknya adalah pegawai menjadi mudah lelah, kehilangan konsentrasi, mengalami penurunan motivasi, serta kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara tepat waktu. Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja pegawai dan berpotensi menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan di Mediasi Oleh Kesehatan Mental

Stres kerja juga dapat memengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kesehatan mental sebagai variabel mediasi. Penelitian Qiu *et al.* (2021)

menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kesehatan mental pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas, semangat kerja, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Artinya, kesehatan mental berperan penting sebagai jembatan yang menghubungkan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Apabila kesehatan mental pegawai terganggu akibat stres kerja yang berkepanjangan, maka hal ini dapat memengaruhi seluruh aspek pekerjaan mereka, mulai dari penurunan fokus, kehilangan motivasi, hingga meningkatnya kesalahan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan peran kesehatan mental dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja, agar upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih komprehensif. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kesehatan mental memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka yang dapat diukur secara statistik. Pendekatan ini sering digunakan untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi pola hubungan antar variabel, serta membuat prediksi berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Penelitian kuantitatif umumnya menggunakan metode survei, eksperimen, atau analisis data sekunder dengan instrumen pengukuran yang terstruktur, seperti kuesioner dan skala likert. Kelebihan dari metode tersebut adalah dalam menghasilkan temuan yang objektif, dapat direplikasi, serta memiliki *validitas* dan *reliabilitas* yang tinggi dalam pengambilan keputusan berbasis data (Sekaran dan Bougie, 2016)

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diteliti oleh seorang peneliti (Sekaran dan Bougie, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung yang berjumlah 150 orang. Mengingat populasi yang terbatas dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu teknik pengambilan data yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden, sehingga tidak diperlukan penarikan sampel.

**Tabel 3. 1 Populasi Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN
Provinsi Lampung**

No.	Unit/Bagian Kerja	Jumlah Pegawai
1	Subbagian Umum dan Kepegawaian	20
2	Subbagian Perencanaan dan Keuangan	15
3	Bidang Survei dan Pemetaan	25
4	Bidang Penetapan Hak dan Pendaftaran	30
5	Bidang Pengadaan Tanah	20
6	Bidang Penataan dan Pemberdayaan	15
7	Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa	15
8	Bidang Hubungan Hukum Pertanahan	10
	Total	150

Sumber: Data Internal Kantor Wilayah Kementerian ATR/BPN Provinsi Lampung (2025)

3.3 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder:

1. Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk mendapatkan solusi dari masalah. Data tersebut diperoleh dari kegiatan observasi maupun survey secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang diisi responden untuk mendapatkan poin pemecahan masalah dalam penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016).

2. Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media dan perantara. Data sekunder yang bersumber dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, dan artikel media elektronik yang berhubungan dengan masalah yang dibahas bertujuan untuk mendukung data primer.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sekaran dan Bougie (2016), metode pengumpulan data merupakan proses sistematis untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini mengguna sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber aslinya melalui metode seperti survei, wawancara, observasi langsung, dan eksperimen. Penelitian yang menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden atau melakukan wawancara terstruktur. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya oleh peneliti yang dimana nanti jawabannya akan dikelola menganalisis permasalahan dalam penelitian. Pada umumnya kuesioner dibuat untuk mengumpulkan sejumlah data yang besar dan bersifat kuantitatif. Di sisi lain, data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain atau tersedia melalui publikasi, seperti jurnal ilmiah, laporan pemerintah, atau arsip historis. Pemilihan metode pengumpulan data yang tepat sangat penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016).

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel menjelaskan makna setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara lebih spesifik agar dapat diukur dengan tepat. Setiap variabel dijabarkan melalui indikator-indikator yang diadaptasi dari penelitian terdahulu. Variabel adalah segala sesuatu yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai tersebut dapat berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran dan Bougie, 2016). Variabel dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi beberapa bagian sebagai berikut :

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel *independen* merupakan variabel yang berfungsi sebagai faktor penyebab atau variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel lain. Dalam penelitian ini variabel *independen* yang digunakan adalah Stres Kerja (X).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel *dependen* merupakan variabel yang menjadi fokus utama penelitian dan bergantung pada variabel independen. Variabel ini disebut sebagai variabel terikat karena perubahan yang terjadi pada variabel ini disebabkan oleh adanya perubahan pada variabel independen. Dalam penelitian ini variabel *dependen* yang digunakan adalah Kinerja Pegawai (Y)

3. Variabel Mediasi (M)

Variabel mediasi berperan sebagai perantara dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel mediasi menjelaskan bagaimana atau mengapa suatu variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Dengan adanya variabel mediasi, hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi tidak langsung, melainkan melalui variabel perantara tersebut. Dalam penelitian ini variabel mediasi yang digunakan adalah Kesehatan Mental (M).

Definisi operasional adalah penjelasan bagaimana suatu konsep atau variabel diukur dalam konteks penelitian tertentu (Sekaran dan Bougie, 2016). Definisi ini memberikan rincian tentang prosedur atau langkah-langkah yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur variabel, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang konsisten dan dapat direplikasi. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X)	Stres kerja adalah tekanan psikologis yang timbul akibat beban kerja berlebihan, kurangnya dukungan, konflik peran, serta ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan. Dartey-Baah <i>et al.</i> (2020)	1. Tekanan tanggung jawab 2. Kurangnya dukungan 3. Beban kerja berlebihan 4. Konflik peran 5. Konflik kerja–kehidupan pribadi 6. Tekanan waktu dan kecepatan kerja.	Likert

Lanjutan Tabel 3. 3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kesehatan Mental (M)	Kesehatan mental adalah kondisi emosional, psikologis, dan sosial individu, mencakup kemampuan untuk menghadapi stres, bekerja secara produktif, serta berkontribusi kepada komunitasnya. Chen <i>et al.</i> (2022)	1. Disfungsi sosial 2. Kecemasan dan depresi 3. Kehilangan kepercayaan diri Chen <i>et al.</i> (2022)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan kapasitas pegawai dalam mencapai hasil dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tujuan dan prioritas yang telah ditetapkan Kudaibergenov <i>et al.</i> (2024)	1. Kehadiran 2. Sikap 3. Penyelesaian Tugas 4. Usaha dan Desikasi 5. Penyelesaian Masalah Kampkötter, (2017); Kudaibergenov <i>et al.</i> , (2024)	Likert
		Dartey-Baah <i>et al.</i> (2020)	

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

3.6 Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti dalam bentuk kuesioner tertutup. Setiap variabel dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang telah dikembangkan dan diadaptasi dari penelitian terdahulu yang relevan, serta disesuaikan dengan konteks penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan.

3.6.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian pada variabel Stres Kerja (X) diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Dartey-Baah *et al.* (2020) dengan 8 item pertanyaan, dengan menggunakan 6 item pengukuran.

Pengukuran variabel Kesehatan Mental (M) menggunakan instrumen yang dilakukan Liu *et al.* (2022) dengan 7 item pertanyaan, dengan menggunakan 3 item pengukuran. Pada variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan Kudaibergenov *et al.*, (2024) menggunakan 5 item pertanyaan, dengan menggunakan 5 item pengukuran.

3.6.2 Pengukuran Variabel

Instrumen dari penelitian menjadi sebuah cara atau alat peneliti untuk mengukur dan memberi penilaian akan berbagai fenomena atau peristiwa sosial. Penggunaan tersebut dapat diketahui dan didapatkan berbagai informasi yang biasanya bersumber dari kuesioner yang dibuat peneliti dengan penggunaan jenis dari skala *likert* atau dapat dikatakan *interval scale* (Sekaran dan Bougie, 2016), Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* dari kuesioner dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Kategori Jawaban Responden (Likert)

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.7 Uji Instrumen

Uji penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah penelitian valid dan reliable perlu dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas terhadap setiap butir pertanyaan yang diajukan kepada responden. Validitas merujuk kepada sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur tentang apa yang hendak diukur.

Sedangkan reliabilitas merujuk pada sejauh mana pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sekaran, 2006).

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji seberapa tepat sebuah instrumen yang telah dikembangkan saat mengukur suatu konsep yang spesifik. Sehingga uji validitas dapat menunjukkan bahwa setiap instrumen, Teknik, atau proses yang digunakan saat mengukur sebuah konsep adalah benar dan tepat dalam mengukur konsep yang dimaksud. Digunakan untuk menguji kebaikan dari ukuran yang penulis gunakan dalam kuesioner penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016). Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kualitas kuesioner yang dibuat oleh penulis. Dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor *Confirmatory Factor Analisis* yaitu uji yang digunakan untuk mengkonfirmasi kecocokan antara model pengukuran berdasarkan teori dan studi-studi terdahulu dengan data empiris di lapangan yang mana nantinya pada penelitian ini akan menggunakan SEM-AMOS dengan pengujian validitas CFA. Jika nilai *factor loading* lebih besar atau sama dengan 0,5 (>5) maka indikator yang dimaksud *valid* dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur sebuah konstruk.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sekaran dan Bougie (2016), reliability digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner bias atau tidak (*error free*) dan secara konsisten mampu menjadi alat ukur dari waktu-kewaktu dengan berbagai variasi. Uji reliabilitas menjadi sebuah pengujian ukuran, keandalan agar suatu kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator variabel penelitian tidak bias. Suatu instrumen dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *Cronbach's Alpha* >0,6. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai reliabilitas konstruk (*construct reliability*) dalam SEM yang diperoleh dengan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2012):

$$Construct\ Reliability = \frac{(\sum Std. Loading)^2}{(\sum Std. Loading)^2 + \sum \epsilon}$$

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data yang terdistribusi (Hamdi dan Baharudin, 2004). Normalitas yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi proses estimasi atau interpretasi hasil SEM. Misalnya, dapat meningkatkan nilai *chi-square* dan mungkin menyebabkan nilai *indeks fit* dan standar kesalahan dari estimasi parameter dibawah perkiraan (Hair *et al.*, 2006). Normalitas dapat menimbulkan pengaruh serius pada penelitian dengan sampel yang lebih kecil (lebih dari 50 data), namun pengaruhnya akan secara efektif berkurang ketika sampel berjumlah 200 atau lebih (Hair *et al.*, 2009).

3.8 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis SEM-AMOS

Metode analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* atau SEM. Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktural dalam penelitian ini adalah AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Dalam menguji hipotesis-hipotesis tersebut, penelitian ini menggunakan pemodelan persamaan struktural melalui *Analisis Struktur Momen* (AMOS) untuk menyelidiki efek langsung dan tidak langsung, sesuai dengan pendapat (Shah *et al.*, 2022). Menurut Dachlan (2014) SEM menggunakan matriks untuk mempresentasikan persamaan untuk model struktural atau disingkat menjadi persamaan struktural (*structural equation*), dan persamaan untuk model pengukuran atau disingkat menjadi persamaan pengukuran (*measurement equation*).

Terdapat beberapa tahapan dalam menganalisis Structural Equation Modeling (SEM) menurut Dachlan (2014) diantaranya yaitu:

1. Pengembangan dan Analisis

Langkah awal dalam menganalisis SEM adalah memastikan bahwa model pengukuran lengkap (melibatkan seluruh konstruk yang terlibat dalam penelitian) merupakan model yang bisa diterima. Ada beberapa jenis model pengukuran, diantaranya adalah model faktor tunggal, model dua faktor dan model faktor orde kedua. Model faktor tunggal dan model dua faktor dikatakan sebagai model faktor

orde pertama yaitu faktor yang langsung diukur sejumlah indikator. Untuk model faktor orde kedua, konstruk laten utamanya disebut dimensi, dimana masing - masing dimensi diukur dengan sejumlah faktor atau subdimensi, dan masing - masing faktor diukur dengan sejumlah indikator

2. Menetapkan Model Pengukuran Awal

Untuk menetapkan model pengukuran awal, tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a) Mengidentifikasi setiap konstruk laten yang akan dimasukkan kedalam model penelitian baik sebagai variabel independen maupun dependen dan sekaligus membuat definisi konsep.
- b) Membuat operasional konstruk dengan menghadirkan indikator-indikator ukuran atau atribut untuk masing-masing konstruk yang telah teridentifikasi.
- c) Menentukan model pengukuran dengan cara menghubungkan setiap konstruk yang dilibatkan dalam model dengan masing-masing indikatornya.

3. Merancang Studi Empiris

Setelah model pengukuran untuk masing-masing konstruk yang terlibat dalam analisis ditetapkan secara teoritis, selanjutnya studi empiris dirancang untuk keperluan estimasi parameter model.

Menetapkan ukuran sampel yang memerlukan sampel yang besar untuk menjamin keterwakilan dan keakuratan hasil estimasi. Secara umum banyaknya parameter bebas yang harus diestimasi, atau 10 hingga 20 kali banyaknya variabel *observed* yang terlibat dalam model.

Menetapkan perlakuan terhadap data yang tidak lengkap (*missing data*) yaitu dengan cara melakukan perbaikan terhadap data yang tidak lengkap dengan terlebih dahulu memeriksa apakah ketidaklengkapan itu terjadi secara sistematis (*Missing at Random/MAR*) ataukah sistematis (*missing completely at random, MCAR*).

Menetapkan struktur model meliputi relasi antar variabel sesuai teori yang mendasarinya beserta parameter-parameter yang terdapat pada model.

Menetapkan teknik estimasi.

Menetapkan program aplikasi komputer yang akan digunakan yaitu AMOS.

1. Memeriksa Data

Pemeriksaan normalitas ini selalu dibarengi dengan pemeriksaan outlier. Untuk itu sebelum model dianalisis, data harus dipastikan terlebih dahulu telah memenuhi sejumlah asumsi yang dipersyaratkan.

2. Mengevaluasi dan Memperbaiki Model Pengukuran

Uji validitas konstruk terdiri dari validitas isi, validitas konvergen, reliabilitas, unidimensionalitas, validitas diskriminan, validitas nomologikal. Menilai fit model (*goodness of fit*) dengan menggunakan ukuran indeks yaitu statistik chi-kuadrat beserta *p-value* nya, RMSEA, GFI, dan CFI.

Tahapan dalam menganalisis *Structural Equation Modeling* (SEM) diperkuat dengan teori yang dijelaskan oleh (Byrne, 2016) antara lain:

1. Spesifikasi Model: Tahap ini melibatkan dalam mendefinisikan pertanyaan penelitian, memilih variabel yang akan dimasukkan dalam model, dan menentukan hubungan antara variabel-variabel tersebut.
2. Identifikasi Model: Tahap ini melibatkan dalam menentukan apakah model tersebut dapat diidentifikasi, artinya model tersebut dapat diestimasi dari data yang ada.
3. Estimasi Model: Tahap ini melibatkan dalam mengestimasi parameter-parameter model menggunakan perangkat lunak statistik seperti AMOS.
4. Evaluasi Model: Tahap ini melibatkan dalam mengevaluasi kesesuaian model dengan data menggunakan indeks *goodness-of-fit* seperti uji *chi-square*, *root mean square error of approximation* (RMSEA), *comparative fit index* (CFI), dan *Tucker-Lewis index* (TLI).
5. Modifikasi Model: Tahap ini melibatkan dalam melakukan perubahan pada model untuk meningkatkan kesesuaian model dengan data, seperti menambah atau menghapus jalur-jalur, atau mengizinkan *error terms* untuk saling berhubungan.
6. Pengujian Model: Tahap ini melibatkan dalam menguji model yang telah dimodifikasi untuk melihat apakah model tersebut lebih cocok dengan data daripada model aslinya.

7. Presentasi Model: Tahap ini melibatkan dalam mempresentasikan model akhir beserta hasilnya dengan cara yang jelas dan ringkas, termasuk tabel dan grafik yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel tersebut

Pengembangan dan Analisis Model Struktural

Setelah mendapatkan model pengukuran yang *valid* dan *established* melalui sejumlah tahapan selanjutnya adalah mengevaluasi relasi struktural antara konstruk yang satu dengan yang lain sesuai model teoritis.

- a. Menetapkan Model Struktural Inti dari penetapan model struktural adalah membuat relasi dependensi dari sebuah konstruk ke konstruk yang lain. Jadi setelah merumuskan masalah penelitian, selanjutnya mengajukan hipotesis.
- b. Mengevaluasi Model Struktural Setelah model struktural ditetapkan selanjutnya mengevaluasi model khususnya menilai fit model menggunakan ukuran/indeks fit (*goodness of fit*).
- c. Uji Hipotesis Relasi Struktural Tahap terakhir dari SEM adalah uji hipotesis mengenai relasi struktural antar konstruk. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menguji signifikansi estimasi parameter model struktural, yaitu koefisien γ (*gamma*), adalah loading struktural dari konstruk eksogenus ke konstruk endogenus, dan koefisien β (*beta*), adalah loading struktural dari konstruk endogenus ke konstruk endogenus lainnya. Untuk uji signifikansi parameter ini difokuskan pada nilai *critical ratio* (C.R) beserta p-value nya dari loading struktural tersebut. Jika pvalue yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikan α (biasanya 5% atau 1%) maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa " $\gamma = 0$ atau $\beta = 0$ (loading struktural bernilai 0)" tidak didukung. Tidak didukungnya hipotesis nol dapat di artikan bahwa konstruk independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konstruk endogenus.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear dengan analisis jalur. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan

interaktif (*reciprocal*). Model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independe yang dalam hal ini disebut variabel endogen (Sugiyono, 2019).

Menentukan model dan persamaan

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas, variabel mediasi dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu stres kerja (X), variabel mediasi pada penelitian ini yaitu kesehatan mental (Z), dan variabel terikatnya kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho_{YX} + \rho_{YM} + \epsilon_1 \quad (\text{Persamaan struktur 1})$$

$$M = \rho_{MX} + \epsilon_2 \quad (\text{Persamaan struktur 2})$$

Keterangan :

X: Stres kerja

M: Kesehatan mental

Y: Kinerja pegawai

ρ_{YX} : Koefisien jalur stres kerja terhadap kinerja pegawai

ρ_{YM} : Koefisien jalur kesehatan mental terhadap kinerja pegawai

ρ_{MX} : Koefisien jalur stres kerja terhadap kesehatan mental

ϵ_1 : Koefisien error variabel lain terhadap Y di luar X dan M

ϵ_2 : Koefisien error variabel lain terhadap M di luar X

3.9 Uji Sobel (Sobel Test)

Sobel test merupakan statistik uji sederhana yang diusulkan oleh Sobel (1982), Uji Sobel digunakan untuk memeriksa hipotesis di mana hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dimediasi atau dipengaruhi oleh variabel ketiga (M); yaitu, X dan Y memiliki hubungan tidak langsung. Dalam kata lain, uji Sobel memeriksa apakah penyertaan *mediator* (M) dalam analisis regresi secara signifikan mengurangi efek variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hipotesis yang diuji adalah bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik antara efek total dan efek langsung setelah mempertimbangkan *mediator*; jika terdapat nilai statistik uji yang signifikan, maka mediasi total atau parsial dapat didukung (Abu-Bader dan Jones, 2021).

Uji Sobel mudah digunakan serta memerlukan tiga langkah:

- a. Jalankan analisis regresi linear sederhana untuk efek variabel independen (X) terhadap mediator (M). Langkah ini menghitung koefisien regresi tidak distandardisasi (α) dan kesalahan standar "a" (S_a).
- b. Jalankan analisis regresi linear berganda untuk efek variabel independen (X) dan variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y). Langkah ini menghitung koefisien regresi tidak distandardisasi (β) dan kesalahan standar "b" (S_b).

Uji Sobel melibatkan perkalian perkiraan koefisien a dan b dan menentukan rasio nilai yang dihasilkan terhadap kesalahan standar. Sobel mengusulkan penggunaan rumus berikut (Ors Ozdil & Kutlu, 2019).

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2}}$$

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami tekanan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan penurunan kinerja. Stres yang tidak tertangani dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunnya konsentrasi, serta berkurangnya semangat kerja, yang berdampak pada menurunnya kualitas dan produktivitas kerja.
2. Kesehatan mental memediasi pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kondisi kesehatan mental pegawai, seperti meningkatnya rasa cemas, mudah lelah, hingga kehilangan motivasi. Penurunan kondisi psikologis ini pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, kesehatan mental menjadi faktor penting yang menjembatani hubungan antara stres kerja dan performa pegawai secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan deskriptif dari item pertanyaan dengan nilai rata-rata terendah, peneliti menyampaikan beberapa saran kepada instansi sebagai berikut:

1. Pengelolaan stres kerja perlu menjadi perhatian dalam kebijakan organisasi. Salah satu item dengan nilai rata-rata terendah pada variabel stres kerja adalah pernyataan “Saya sering merasa terburu-buru dalam menyelesaikan tugas” dengan nilai 2,447. Hal ini menunjukkan adanya tekanan waktu yang cukup tinggi dirasakan pegawai. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meninjau ulang penjadwalan pekerjaan, memperbaiki alur kerja agar lebih efisien, serta menyediakan pelatihan manajemen waktu yang dapat membantu pegawai mengatur prioritas dan menyelesaikan tugas dengan lebih terstruktur.
2. Kesehatan mental pegawai juga perlu mendapat perhatian sebagai bagian dari peningkatan kesejahteraan kerja. Pada variabel ini, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah “Saya menikmati aktivitas rutin dalam pekerjaan saya” sebesar 3,147, yang mengindikasikan adanya kejenuhan atau menurunnya semangat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Untuk itu, instansi disarankan mengadakan variasi tugas, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, serta menyelenggarakan program peningkatan engagement seperti kegiatan tim, penghargaan kerja, atau mentoring yang mendorong keterlibatan dan kepuasan pegawai..
3. Kemampuan menyelesaikan masalah juga merupakan aspek penting yang perlu ditingkatkan. Pada variabel kinerja, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah “Saya ahli dalam mengidentifikasi dan menerapkan solusi efektif dengan cepat saat masalah muncul di tempat kerja” yaitu sebesar 3,300. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas dalam hal problem solving dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan keterampilan berpikir kritis, studi kasus, dan simulasi penyelesaian masalah yang relevan dengan tantangan kerja sehari-hari, agar pegawai lebih siap dan sigap dalam menghadapi situasi kerja yang kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using The Sobel Test And Hayes Spss Process Macro Sobel. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 1(9), 42–61.
- Arnetz, B. B., Lucas, T., & Arnetz, J. E. (2011). *Organizational Climate , Occupational Stress , and Employee Mental Health : Mediating Effects of Organizational Efficiency*. 53(1).
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181ff05b>
- Barrera-Herrera, A., González-Robledo, G., & Martínez-González, A. (2022). Improving Academic Performance and Mental Health through a Novel Online Multicomponent Intervention during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling With AMOS*. In *Structural Equation Modeling With AMOS*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315757421>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*.
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Dachlan, U. (2014). *Panduan Lengkap Structural Equation Modeling*. Lentera Ilmu.
- Deng, H., Leung, K., Lam, C. K., & Huang, X. (2019). Slacking off in comfort: A dual-pathway model for psychological safety climate. *Journal of Management*,. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0149206317693084>
- Garengo, P., & Sardi, A. (2020). Performance measurement system in SMEs: A review for a research agenda. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

- Gordon, V. W., Shonin, E., Zangeneh, M., & Griffiths, M. D. (2014). Work-related mental health and job performance: Can mindfulness help? *International Journal of Mental Health and Addiction*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6 th ed). Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7 th Ed (ed.)). Prentice Hall.
- Hamdi, A. S., & Baharudin, E. (2004). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan* (1st ed.).
- Hamidi, Y., & Eivazi, Z. (2000). The relationships among employees' job stress, job satisfaction, and the organizational performance of Hamadan urban health centers. *Iranian Journal of Public Health*,.
- Hon, A. H. Y., Chan, W. W. H., & Lu, L. (2013). Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in the hotel industry: The role of task feedback from supervisors. *International Journal of Hospitality Management*.
- Inayat, S., & Khan, M. (2021). The impact of occupational stress on employee performance: A study of the banking sector in Pakistan. *Journal of Organizational Behavior*,.
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies*,.
- Ismail, A., Saudin, N., Ismail, Y., Samah, A. A. J., Abu Bakar, R., & Aminudin, N. N. (2015). Effect of workplace stress on job performance. *Economic Review. Journal of Economics and Business*.
- Kampkötter, P. (2017). Performance appraisals and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(28), 750–774.
- Kowshik, C. N., & Mahesh, G. (2019). Personnel performance appraisal dimensions for Indian construction organizations. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*.
- Kudaibergenov, Z., Bolatova, B., Kurmanalina, A., & Balginova, K. (2024). Analyzing the Influence of Hygienic and Motivating Factors on Employee Performance: Insights of University'S Hrm Practices and Industry Settings. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 11(2), 202–217. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v11i2.1429>
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., , Cai, Z., Hu, J., Wei, N., ..., & Hu, S. (2022). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>

- Lebesby, K., & Benders, J. (2020). Too smart to participate? Rational reasons for employees' non-participation in action research. *Systemic Practice and Action Research*.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*,.
- Lu, L. (1997). Occupational stress and health among Chinese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Lu, L., Yu, Y., & Shan, Y. (2022). Job burnout and work engagement among employees: A meta-analysis and systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- McClenahan, C. A., Giles, M. L., & Mallet, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control-Support model in academics. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. I., D, K., & R. (2003). *Job performance*. *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley and Sons.
- Nasional, K. A. dan T. R. / B. P. (2020). *Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020 Kementerian Agraria Dan Tata Ruang*. Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional. <https://jdih.atrbpn.go.id/peraturan/detail/176/peraturan-presiden-nomor-47-tahun-2020>
- Nawaz Kalyar, M., Shafique, I., & Ahmad, B. (2019). Job stress and performance nexus in tourism industry: A moderation analysis. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*,.
- Pereira, H., Fehér, G., Tibold, A., Costa, V., Monteiro, S., & Esgalhado, G. (2021). Mediating Effect of Burnout on the Association between Work-Related Quality of Life and Mental Health Symptoms. *Brain Sciences*,.
- Purnomo, D., Wibowo, A., & Prasetyo, A. R. (2021). The effect of role conflict, role ambiguity and job stress on employee performance. *Economic Education Analysis Journal*,.
- Qiu, D., Li, R., Li, Y., He, J., Ouyang, F., Luo, D., & Xiao, S. (2021). Job dissatisfaction mediated the associations between work stress and mental health problems. *Frontiers in Psychiatry*.
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress

- management intervention programs: A meta-analysis. *A Meta-Analysis. Journal of Occupational Health Psychology*.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior* (11 th ed). Prentice Hall.
- Satici, B., Saricali, M., Satici, S. A., & Griffiths, M. D. (2022). Fear of COVID-19, mindfulness, humor, and hopelessness: A multiple mediation analysis. *International Journal of Mental Health and Addiction*.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7 th ed). Wiley.
- Sharma, S., & Kumar, R. (2022). The impact of remote work on employee productivity: A study during the COVID-19 pandemic. *Journal of Organizational Behavior*.
- Siraj, N., Hågen, I., Cahyadi, A., Tangl, A., & Desalegn, G. (2022). Linking Leadership to Employees Performance: The Mediating Role of Human Resource Management. *Economies*, 10(5),.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/270723>
- Soomro, B. A., Shah, N., & Mangi, R. A. (2019). Impact of stress on employee performance: A study of public sector universities of Sindh, Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sun, J., Sarfraz, M., Ivascu, L., Iqbal, K., & Mansoor, A. (2022). How Did Work-Related Depression, Anxiety, and Stress Hamper Healthcare Employee Performance during COVID-19? The Mediating Role of Job Burnout and Mental Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph191610359>
- Tănăsescu, R.-I., & Leon, R.-D. (2019). Emotional Intelligence, Occupational Stress and Job Performance in the Romanian Banking System: A Case Study Approach. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*,.
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153(October 2019), 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Wang, R., Liu, Y., Liu, S., Chen, H., Yu, X., Xu, C., Chen, Y., Xia, D., Ge, X.,

Wang, Z., Chang, R., Hu, F., Shen, T., Wang, Y., Wang, Z., Cao, B., Zhang, K., Zou, H., Qin, J., ... Cai, Y. (2023). Relationships of work stress and interpersonal needs with industrial workers' mental health: a moderated mediation model. *BMC Public Health*.

Yunus, N. K. Y., Ishak, S., & Rahman, R. A. (2018). The role of supervisor in the relationship between job stress and job performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.

Zhang, Y., & Wang, Y. (2023). How Did Work-Related Depression, Anxiety, and Stress Hamper Healthcare Employee Performance during COVID-19? The Mediating Role of Job Burnout and Mental Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph191610359>