

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN MAJENE**

**Wahdaniah<sup>1</sup>, Andi Gunardi<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat, Majene, Sulawesi Barat.

\*Email: wahdaniahmm@unsulbar.ac.id

\*\*Email: andigunardi99@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of workload and work stress both partially and simultaneously on the performance of employees at the Public Works Department of Majene Regency.*

*This study is a research using the number of respondents as many as 66 employees. Instruments in this study have passed the test phase of validity and reliability test. Data were collected using questionnaire, while data analysis was done by using multiple linear regression analysis.*

*Result of research at 5% significance level indicate that, work load of employee at Office of Public Works of Kabuapten Majene have influence to employees and job stress at Office of Public Works of Regency of Majene have influence to employee performance and work load and work stress simultant influence to employee performance.*

**Keywords: Workload, Work Stress And Performance**

### **LATAR BELAKANG MASALAH**

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, dan paling sukar untuk diprediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dan perkembangan tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasinya. Dengan adanya sifat-sifat tersebut, sumber daya manusia sebagai asset adalah sebagai objek yang menerima beban pekerjaan yang merupakan akibat dari keinginan untuk mencapai visi dan misi sebuah instansi/organisasi.

Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Haryanto (2010), menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Sedangkan menurut Muchlas (2008), secara khusus stres kerja diasosiasikan dengan hambatan-hambatan dan tuntutan-tuntutan. Yang pertama, stres mencegah anda untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Yang kedua, stres menunjukkan hilangnya sesuatu yang diinginkan. Jadi, ketika Anda mengambil tes di sekolah atau mengalami

tinjauan kinerja tahunan di tempat kerja anda, maka anda akan merasa stres karena anda mengkonfrontasikan kesempatan, hambatan, dan tuntutan.

Beban kerja dan stres kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada diri yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hauck *et al.*, (2008) menyatakan bahwa penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja dan meningkatkan stres kerja. Menurut Kirkcaldy *et al.*, (2000) dalam Wijono (2006), akibat dari beban kerja yang berlebih adalah produktivitas kerja menjadi turun, maka instansi harus terus berupaya memotivasi pegawai untuk dapat mengatasi tekanan-tekanan tersebut sehingga tidak menjadi masalah dalam internal perusahaan yang akan menghambat kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas manajemen adalah pemberian beban kerja yang baik dan meminimalkan stres kerja sehingga dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain.

Beban kerja dan stres kerja dapat terjadi dalam berbagai konteks organisasi, dengan rutinitas kerja yang cukup padat menuntut pegawai untuk bekerja lebih cekatan tidak terkecuali pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. Kondisi seperti inilah yang kadang akan memicu timbulnya konflik dan stres dalam bekerja dengan semakin banyaknya tugas yang dibebankan membuat pegawai kewalahan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Stres biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stres itu sendiri.

Melihat beban kerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene yang bekerja dibidang proyek besar dan menangani berbagai alat-alat berat, maka tidak bisa dipungkiri bahwa stress kerja di dinas tersebut dapat terjadi pada para pegawainya. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang; **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.**

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.” (Haryanto, 2004). Sedangkan menurut Nurmianto (2003) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Semua pekerjaan harus selalu diusahakan dengan sikap kerja yang ergonomis (Munandar, 2008).

Kemampuan suatu organisasi sangat bergantung pada ketersediaan dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang memiliki pengetahuan dan

ketrampilan dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Karena hal ini akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dengan lebih cepat, efektif dan efisien, sehingga dengan sendirinya organisasi akan selalu siap menghadapi dan beradaptasi dengan setiap perubahan yang ada, khususnya yang berhubungan dengan usaha kearah pengembangan organisasi. Sebaliknya, suatu organisasi yang tidak didukung dengan kemampuan pegawai yang memadai akan sangat terancam keberadaannya, sebagai contoh organisasi publik tidak akan bisa memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat manakala pegawainya belum memahami dan menguasai tentang tugas pokok dan fungsinya.

Demikian hal dengan pegawai negeri sipil yang mempunyai mandate sebagai *public servant*, bila dihubungkan dengan pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu keadaan pada diri seseorang yang secara penuh bersungguh- sungguh bekerja, berdaya guna untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga memungkinkan sesuatu tujuan yang akan tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapatnya Moenir (1974), yang menyebutkan bahwa “kemampuan sebagai suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh, kesungguhan yang berdaya guna dan berhasil guna untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang optimal. Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit atau kurang (Munandar, 2008).

Beban kerja berlebih, timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Munandar (2008) menyatakan bahwa beban kerja berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan baik fisik maupun mental, dan ini dapat merupakan sumber stres pekerjaan. Sedangkan, beban kerja terlalu sedikit atau kurang, merupakan sebagai akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang akan diselesaikan, dibandingkan waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja, dan ini juga akan menjadi pembangkit stres. Pekerjaan yang terlalu sedikit dibebankan setiap hari, dapat mempengaruhi beban mental atau psikologis dari tenaga kerja. Berdasarkan pendapat Munandar (2008) dapat disimpulkan bahwa beban kerja terlalu sedikit, karena tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya atau untuk mengembangkan kecakapan potensinya secara penuh. Keadaan ini menimbulkan kebosanan dan akan menurunkan semangat kerja serta motivasi kerja, timbul rasa ketidakpuasan bekerja, kecenderungan meninggalkan pekerjaan, *depresi*, peningkatan kecemasan, mudah tersinggung dan keluhan *psikosomatik*.

### **Stres Kerja (*Job Stress*)**

Gibson (2002) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan- perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Stres kerja merupakan interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudian (Luthan, 2006) memperinci definisi sebagai berikut yaitu respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menenpatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan

individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.). Stres kerja dalam penelitian ini merujuk pada konseptualisasi yang digunakan oleh Lait dan Wallace, (2002) yang mengembangkan konsep stres kerja sebagai persepsi individu. Adapun antecedens stres kerja meliputi konflik peran, beban kerja, wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab dan perbedaan persepsi dalam pekerjaan. Stres yang terjadi berlarut-larut dapat menyebabkan karyawan merasa bosan, tidak semangat dan dapat mengalami frustrasi yang kemudian mempengaruhi efektifitas dalam bekerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Arshadi dan Damiri, (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif pada *turnover intention*. Hal demikian juga ditunjukkan dalam penelitian sebelumnya, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Agus Putu *et al.* 2014).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi/ instansi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi/ instansi.

Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2010), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam kantor. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tsui *et al.* (1997), kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, usaha, standar professional, kemampuan, ketepatan, dan kreativitas.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah dan masalah pokok penelitian ini, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah :

H1 : beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene;

- H2 : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.
- H3 : beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh beban kerja, bagaimana pengaruh stres kerja serta bagaimana kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. Menurut Sugiyono (2006) “metode deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada diperusahakan berdasarkan fakta dan data yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis.” Metode verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene . Menurut Sugiyono (2006), “ metode verifikatif adalah penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan suatu perhitungan statistika, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak.”

Obyek penelitian yang akan dikajikan dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di pusatkan pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Majene yang berlokasi di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Populasi peneitian ini yakni pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene sebanyak 66 orang. Kemudian selanjutnya untuk sampel yang akan digunakan yakni dengan menggunakan seluruh populasi sebanyak 66 orang untuk menjadi sampelm, dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang (metode sampling jenuh).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja ( $X_1$ ) yakni jumlah kegiatan yang harus diselesaikan setiap pegawai negeri sipil di Kantor PU Kab. Majene dalam kurung waktu tertentu, stres kerja ( $X_2$ ) yakni kondisi yang dialami setiap pegawai negeri sipil di Kantor PU Kab. Majene yang diukur dari indikator-indikator stres kerja pada kuisisioner, dan kinerja (Y) yakni pencapaian hasil kerja yang diperoleh instansi/organisasi diukur dari standar hasil yang berlaku di pemerintahan Kabupaten Majene. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yakni observasi, interview, kuisisioner dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data. Pemberian skoring dalam kuesioner harus memenuhi ketentuan dalam penentuan skoring. Penentuan skoring yang digunakan peneliti yaitu pendekatan dengan Skala Likert. nilai yang diberikan pada instrumen penelitian pada skala Likert dibatasi nilai minimal 1 (satu).

Skala likert menurut Sugiyono (2010) adalah sebagai berikut : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. ”Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban

yang dipilih”. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda yakni :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ .

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel maka digunakan analisis koefisien determinansi dengan persamaan  $KD = r^2 \times 100\%$ . Sedangkan untuk menguji hipotesis dilakukan dalam dua tahapan yakni menguji besarnya pengaruh antar variabel dengan menggunakan uji statistik jenis uji simultan (Uji F) dan selanjutnya uji signifikansi dengan menggunakan uji statistik jenis uji hipotesis secara parsial (uji t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Beban Kerja

Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 66 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene, hasilnya dapat dijelaskan yakni

***Tanggapan responden terhadap beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai,*** menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 pegawai bahwa sebanyak 10 pegawai atau 15% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 40 pegawai atau sebanyak 60,6% menyatakan setuju, sebanyak 16 pegawai atau 24,24% menyatakan ragu-ragu, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju 0% atas pernyataan bahwa beban kerja yang diberikan seperti target yang diberikan pemimpin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.

***Tanggapan responden terhadap beban kerja sesuai dengan waktu kerja yang diterapkan instansi,*** menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 8 pegawai atau 12,12% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 48 pegawai atau 72,72% memilih alternatif jawaban setuju, dan sebanyak 10 pegawai atau 15,16% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0% atas pernyataan bahwa beban kerja seperti standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu kerja yang diterapkan instansi. Hasil pengolahan data tabel diatas menunjukkan bahwa alternatif jawaban yang dominan adalah setuju.

***Tanggapan responden terhadap kondisi pekerjaan ditempat kerja membuat saya merasa nyaman,*** menunjukkan pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 15 pegawai atau 22,73% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 36 pegawai atau 54,54% memilih alternatif jawaban setuju, dan sebanyak 15 pegawai atau 22,73% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 pegawai atau 0% atas pernyataan bahwa kondisi pekerjaan ditempat kerja membuat saya merasa nyaman. Hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa alternatif jawaban yang dominan dipilih oleh pegawai adalah setuju.

***Tanggapan responden terhadap sarana dan prasarana membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan,*** menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 15 orang atau 22,73% pegawai memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 41 pegawai atau 62,12% memilih alternatif jawaban setuju, sebanyak 10 pegawai atau 15,15% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, sebanyak 0% memilih alternatif jawaban tidak setuju, sedangkan alternatif jawaban sangat tidak setuju

sebanyak 0% atas sarana dan prasarana membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**Tanggapan responden terhadap intansi memberlakukan kerja lembur pada setiap pegawai**, menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju yaitu sebanyak 43,94 % atas pernyataan bahwa instansi memberlakukan kerja lembur pada setiap pegawai.

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator kepemimpinan, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden dengan menggunakan Alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,87 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

### **Stress Kerja**

Selanjutnya hasil analisis deskriptif persentase tiap butir soal stres kerja pegawai dan sebaran item untuk masing-masing indikator budaya organisasi dapat dilihat bahwa: **Tanggapan responden terhadap tanggapan responden tentang rutin mendapatkan arahan dari pemimpin**, menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 18,18 % memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 20 pegawai atau 30,30% memilih alternatif jawaban setuju, sebanyak 34 pegawai atau 51,52% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, dan lternatif jawaban tidak setuju, dan alternatif jawaban sangat tidak setuju 0% atas pernyataan bahwa karena pekerjaan yang berat, hal itu membuat saya banyak lelah sehingga tidak masuk kerja. Hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa alternatif jawaban yang paling dominan dipilih dari 66 jumlah pegawai adalah setuju.

**Tanggapan responden terhadap karena terlalu banyak berfikir pekerjaan saya sering merasa pusing**, menunjukkan hasil pengolahan dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 20 orang atau 30,30% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 30 pegawai atau 54,46% memilih alternatif jawaban setuju, dan sebanyak 16 orang atau 24,24% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0% atas pernyataan bahwa karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka saya sering merasa pusing.

**Tanggapan responden terhadap akhir-akhir ini jantung saya berdetak cepat dalam melakukan pekerjaan yang banyak**, menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 5 pegawai atau 7,58% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 20 pegawai atau 30,30% memilih alternatif jawaban setuju, dan sebanyak 31 pegawai atau 46,97% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju sebanyak 10 pegawai atau 15,15% dan sangat tidak setuju sebanyak 0% atas pernyataan bahwa akhir-akhir ini jantung saya berdetak cepat dalam melakukan pekerjaan yang banyak.

**Tanggapan responden terhadap belakangan ini saya tidak selera makan karena pekerjaan yang banyak**, menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 9 pegawai atau 13,63% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 15 pegawai atau 22,73% memilih alternatif jawaban setuju, sebanyak 21 pegawai atau 31,82% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju sebanyak 21 pegawai atau 31,82% dan sangat tidak setuju

sebanyak 0% atas belakangan ini saya tidak selera makan karena memikirkan pekerjaan yang banyak.

***Tanggapan responden terhadap dalam melakukan pekerjaan yang berat maka cenderung membuat berat badan saya turun***, menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 10 pegawai atau 15,15% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 30 pegawai atau 45,46% memilih alternatif jawaban setuju, dan sebanyak 20 pegawai atau 30,30% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju sebanyak 6 pegawai atau 9,09% dan sangat tidak setuju sebanyak 0% atas pernyataan bahwa dalam melakukan pekerjaan yang berat maka cenderung membuat berat badan saya menurun.

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator stres kerja pegawai, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden dengan menggunakan alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa stres kerja pegawai masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,61 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41– 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi.

### **Kinerja**

Berikut ini disajikan hasil analisis deskriptif persentase tiap butir pernyataan kinerja pegawai. Berdasarkan jawaban responden pada pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa:

***Tanggapan responden terhadap kualitas pekerjaan melebihi rata-rata dari pekerjaan orang lain***, diperoleh hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 10 pegawai atau 15,15% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 40 pegawai atau 60,61% memilih alternatif jawaban setuju, dan sebanyak 16 pegawai atau 24,24% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0% atas pernyataan bahwa kualitas pekerjaan saya melebihi rata-rata dari pekerjaan orang lain.

***Tanggapan responden terhadap selalu hadir tepat waktu di akhir jam kerja***, menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 15 pegawai atau 22,73.% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 35 pegawai atau 53,03% memilih alternatif jawaban setuju, sebanyak 16 pegawai atau 24,24% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0% atas pernyataan bahwa pegawai selalu hadir tepat waktu di akhir jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki kualitas kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

***Tanggapan respondenterhadap selalu pulang tepat waktu di akhir jam kerja***, menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 10 pegawai atau 15% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 41 pegawai atau 62,12% memilih alternatif jawaban setuju, sebanyak 9 pegawai atau 13,64% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, sebanyak 6 pegawai atau 9,09% memilih alternatif jawaban tidak setuju sedangkan memilih alternatif jawaban alternatif jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0% atas pernyataan bahwa pegawai selalu pulang tepat waktudi akhir jam kerja.

***Tanggapan responden terhadap kualitas pekerjaan sesuai dengan target***, menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 8 pegawai



atau 12,12% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 38 pegawai atau 57,58% memilih alternatif jawaban setuju, sebanyak 14 pegawai atau 21,21% memilih alternatif jawaban ragu-ragu dan sebanyak 6 pegawai atau 9,09% memilih alternatif jawaban tidak setuju, sedangkan alternatif jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0% atas pernyataan bahwa kualitas pekerjaan saya telah sesuai dengan target yang telah ditentukan instansi. Hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa alternatif jawaban yang paling dominan dipilih dari 66 jumlah pegawai adalah setuju.

**Tanggapan responden terhadap kepatuhan terhadap aturan instansi**, menunjukkan hasil pengolahan data dari 66 jumlah pegawai bahwa sebanyak 13 pegawai atau 19,7% memilih alternatif jawaban sangat setuju, sebanyak 37 pegawai atau 56,06% memilih alternatif jawaban setuju, dan sebanyak 16 pegawai atau 24,24% memilih alternatif jawaban ragu-ragu, sedangkan alternatif jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0% atas pernyataan bahwa kepatuhan terhadap setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang sudah ditetapkan instansi.

Berdasarkan jumlah total skor-jawaban responden atas indikator-indikator kinerja pegawai, maka selanjutnya dilakukan akumulasi skor jawaban responden menunjukkan bahwa kinerja pegawai masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,88 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Namun demikian masih ditemukan beberapa aspek yang masih kurang optimal yaitu masih kurangnya pegawai dalam mengefisiensikan pekerjaan.

### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Menurut Sugiyono (2008:116), syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai  $r_{tabel} < r_{hitung}$ . Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut makin mengenai ke sarasannya, atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Hasil tes validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 20.0. Hasil perhitungan yang dilakukan untuk 5 pertanyaan terhadap masing-masing variabel yakni beban kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,514 dapat terpenuhi pada semua pertanyaan di masing-masing variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. Dengan demikian, maka proses selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas.

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui uji ini menggunakan nilai Cronbach Alpha, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* di atas 0,939.

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No.	Variabel	Koefisien Reabilitas	r Kritis	Keterangan
1	Beban Kerja	0,974	0,925	Reliable
2	Stres Kerja	0,938	0,925	Reliable
3	Kinerja pegawai	0,957	0,925	Reliable

Sumber: Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas 2017

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,925 untuk dua variable penelitian yaitu variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja pegawai masing-masing sebesar 0,974, 0,938 dan 0,957.

### Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada bagian ini akan dijelaskan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda, koefisien determinasi Uji F dan Uji T.

**Tabel 2**  
**Regeresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,839	,765		1,097	,277
1					
BebanKerja	,982	,098	,897	10,050	,000
StresKerja	,368	,077	,278	2,879	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 0,839 + 0,982x_1 + 0,068x_2 + e$$

Dimana :

- $y$  = Kinerja
- $a$  = Konstanta
- $X_1$  = Beban Kerja
- $X_2$  = Stres Kerja
- $b_1, b_2$  = Koefisien arah regresi (koefisiendari  $X_1, X_2$ )

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta = 0,839 artinya kinerja pegawai bernilai sebesar 0,839 jika variabel beban kerja dan stres kerja tidak ikut mempengaruhi kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,839.



- b. Nilai koefisien regresi variabel bebas beban kerja adalah 0,982, artinya jika variabel beban kerja ditingkatkan 1 satuan dan stres kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,982 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel sters kerja adalah 0,368, artinya jika variabel stres kerja ditingkatkan 1 satuan dan beban kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,368 satuan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pada lampiran tabel model summary, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,842, yang berarti besarnya pengaruh beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 84,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini sebesar 15,8%.

**Tabel 3**  
**Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	717,976	2	358,988	214,259	,000 <sup>b</sup>
	Residual	43,978	63	,698		
	Total	761,955	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Dapat diketahui bahwa F hitung (214,259) > F table (3,140) dihipotesis diterima yang artinya yaitu beban kerja dan stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### Uji Hipotesis dengan Uji t

#### Untuk variabel beban kerja ( $X_1$ )

Karena t hitung 10,050 > t table 1,998 maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.

#### Untuk variabel Stres Kerja ( $X_2$ )

Karena t hitung 2,879 > t table 1,998 maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.

Atau dengan kata lain:

1. sig 0,000 < 0,05, yang artinya yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene
2. sig 0,003 < 0,05, yang artinya yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.

## **Pembahasan**

Pengaruh variabel bebas beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene adalah 0,982, artinya jika variabel beban kerja ditingkatkan 1 satuan dan stres kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,982 satuan. Jadi beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. hal tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa Beban kerja seperti standar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu kerja yang diterapkan instansi dominan pegawai menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Pada hasil uji T dapat dilihat pengaruh beban kerja yaitu Karena  $t$  hitung  $10,050 > t$  table  $1,998$  maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. Hal ini juga sesuai dengan hasil interview yang dilakukan peneliti mengenai beban kerja seperti pemberian tugas yang terlalu berlebihan, diberlakukannya jam kerja malam sehingga beban kerja pegawai jadi lebih rumit dan berat serta penentuan waktu pekerjaan yang diberikan pemimpin yang harus selesai tepat waktu juga memberikan beban kerja kepada kepegawai, salah satu contoh juga yang memberikan beban kerja berupa waktu istirahat yang tidak cukup bagi pegawai sehingga beban kerja akan terasa lebih berat. Jadi dengan beban kerja yang tidak teralalu berat akan membuat fisik maupun jasmani akan tetap stabil atau normal sehingga pekerjaan yang akan dikerjakan selanjutnya lebih maksimal dan hasil kinerja pun tidak akan menurun.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene adalah 0,068, artinya jika variabel stres kerja ditingkatkan 1 satuan dan beban kerja konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,068 satuan. Jadi stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diajukan peneliti yaitu Karena terlalu banyak berpikir untuk melakukan pekerjaan maka pegawai sering merasa pusing, dengan pernyataan tersebut pegawai lebih dominan menyatakan setuju. Pada hasil uji T juga dapat dilihat pengaruh stress kerja terhadap kinerja yaitu Karena  $t$  hitung  $2,879 > t$  table  $1,998$  maka hipotesis diterima, yang artinya yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. Hal ini juga sesuai dengan hasil interview yang dilakukan peneliti terhadap pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene mengenai stres kerja seperti pekerjaan yang ditargetkan oleh pemimpin kepada pegawai tidak bisa selesai sehingga stres kerja timbul dikalangan pegawai. Contoh pekerjaan yang membuat pegawai stres seperti tugas yang diberikan pemimpin yang terlalu berat yang membutuhkan tanggung jawab tinggi yang sangat cenderung mengakibatkan stres kerja, pemberian pekerjaan yang diberikan pemimpin tidak sesuai dengan kemampuan pegawai yang mengakibatkan pekerjaan tidak cepat selesai sehingga menimbulkan frustrasi dan mengakibatkan stres pada pegawai. Jadi dengan tidak adanya pekerjaan yang menimbulkan stres kerja bagi pegawai akan membuat pikiran pegawai lebih tenang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja pun tidak ikut menurun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Beban Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari  $t$  hitung  $10,050 > t$  table  $1,998$ , yang artinya yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.
2. Stres kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari  $t$  hitung  $2,879 > t$  table  $1,998$ , yang artinya yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene.
3. Dari hasil uji  $F$  dapat diketahui bahwa beban kerja dan stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini dapat dilihat dari  $F$  hitung  $(214,259) > F$  table  $(3,140)$  dihipotesis diterima yang artinya yaitu beban kerja dan stres kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### Saran

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimana artinya ketika beban kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Maka instansi perlu mengurangi intensitas lama beban kerja khususnya untuk pekerjaan berat dengan mengatur waktu luang dengan mengikuti aturan yang dapat menunjang kinerja pegawai dan memperhatikan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai yang tidak terlalu memberikan pekerjaan yang berat ataupun diluar jam kerja agar kinerja pegawai tidak menurun.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimana artinya stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Maka pimpinan instansi harus lebih memperhatikan kondisi psikis seorang pegawai dengan memberikan pekerjaan yang berat secara berkala untuk mengurangi stres kerja pada pegawai dan tidak menekankan pekerjaan pegawai dengan waktu yang singkat ataupun menuntut kerja yang berlebihan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja.

### REFERENSI

- Abu ahmadi dan Supriyono Widodo. 2004. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Cipta
- Adiono, 2002. *Analisis Kepemimpinan Yang Mendorong Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Se-Kota Palu*, Tesis FKM UI, Jakarta.
- Antonius, Atosokhi. 2002. *Character Building I : Relasi Dengan Diri Sendiri*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama Umum
- Anoraga Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Bambang Hariyanto, (2004), *Sistem Manajemen Basis Data*, Informatika, Bandung.
- Edwin B. Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga

- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Haryanto, 2010. Teori Yang Melandasi Pembelajaran Konstruktivistik.<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/131656343/TEORI%KONSTRUKTIVISTIK.pdf>. 3 februari2014 (10:07)
- Indira M., Lestiyana, Cahyono, Yuli Tri. 2007. *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta*. Jurnal Akutansi dan Keuangan
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Maftuh, Bunyamin. 2005. *Pendidikan Resolusi Konflik: Membangun Generasi Muda yang Mampu Menyelesaikan Konflik Secara Damai*. Bandung: Program Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Pendidikan Indonesia
- Munandar, dan Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Bandung: Mandar Maju
- Muchlas Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Musanef, 2002. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Neti Edyun Saputri. 2012. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nur Arief Rahma. 2012. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam di Kabupaten Bondowoso*. Jember: Universitas Jember
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Roosalina Hera Lucia, Lotje Kawet, Irvan Trang .2015. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Ria Puspita Sari. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Robbins. P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga
- Robbin, S. P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: Salemba Empat

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Sugiono, 2010, metode penelitian bisnis, Bandung, Alfabet