

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPERINDAGKOP DAN UMKM MANOKWARI

Octavia Nataria¹, Selmi Dedi², Margareth Sylvia Sabarofek³
Universitas Papua

Page | - 67 -

Correspondence email: margarethsylvia83@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Koperasi dan UMKM di Kabupaten Manokwari.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan total sampel 49 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja.

Hasil uji t pada beban kerja mempengaruhi kinerja. Secara bersamaan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether work stress and workload partially and simultaneously influence the performance of employees of the Industry and Trade Office of Cooperatives and SMEs in Manokwari Regency.

The type of research used is associative research with quantitative methods. This study uses saturated samples with a total sample of 49 employees. The analytical tool used is multiple linear regression, F test and t test. The results of this study indicate partially that work stress does not affect performance.

The results of the t test on the workload affect the performance. Simultaneously shows that work stress and workload simultaneously have a significant effect on performance.

Keyword: Work, Stress, Workload, Performance, Papua.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Menurut Sinambela (2016) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, akan membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu setiap individu dapat mengalami stres terutama dengan individu yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut (Mauli, 2012).

Kinerja (performace) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). penilaian kinerja seorang pegawai dapat diukur dan dipahami melalui: a) Jumlah pekerjaan b) Kualitas pekerjaan c) Ketepatan waktu d) Kehadiran e) Kemampuan kerja sama (Bangun, 2012).

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tetapi seringkali sumber daya manusia dituntut oleh organisasi untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat pegawai merasa stres yang mana nantinya akan

mempengaruhi kinerja pegawai tersebut (Noor, 2016). Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Astianto, 2014).

Berdasarkan teori secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi ketegangan yang tidak menyenangkan karena seseorang merasa ada sesuatu yang membebani dirinya. Pengelompokan stres menjadi dua jenis, yaitu: Eustress (stres yang bersifat positif). Hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Distress (stres yang bersifat negatif). Hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak) terhadap kesehatan yang menyebabkan gangguan baik mental (perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir (Bagia, 2015),

Sinambela (2016) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressors. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stressors, biasanya pegawai mengalami stres karena kombinasi stressors. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu di dalam pekerjaan (on-the-job) dan di luar pekerjaan (off-the-job) (Handoko, 2001). Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi. Dalam dunia kerja beban kerja yang tinggi merupakan permasalahan yang sering dijumpai selain itu dengan ditambahnya dengan tekanan waktu pengerjaan tugas yang sedikit membuat para pegawai tertekan dan menjadi stres (Sakti, 2016).

Menurut Munandar (2014) dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dan pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni : 1) Penataan/penyempurnaan struktur organisasi. 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit. 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja. 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan. 5) Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan tingkat jabatan struktural. 6) Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi. 7) Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan. 8) Program promosi pegawai. 9) Penghargaan (Reward) dan sanksi (punishment) terhadap unit atau pejabat. 10) Bahan penyempurnaan program diklat dan bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan,

Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari masalah yang terjadi pada pegawai yaitu pegawai terkadang merasakan stres kerja dalam suatu kondisi tertentu dimana dengan adanya beban kerja yang berlebihan serta adanya tekanan dan desakan waktu dari atasan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, selain itu masalah stres kerja yang terjadi pada pegawai apabila pegawai merasa kurang mampu atau merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat melibatkan pekerjaannya kepada pegawai yang lain.

Page | - 71 -

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian ini untuk menguji apakah stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari.

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja

Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja pegawai cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja pegawai cenderung naik, karena stres membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres menjadi terlalu besar kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja pegawai menjadi nol, karena pegawai menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau melarikan diri dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan (Astianto, 2014). Eutstress (stres yang bersifat positif) hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Eutstress ini merupakan pengalaman

stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Bagia, 2015).

Berdasarkan argumentasi tersebut, maka akan mengarah pada pengembangan hipotesis berikut: Page | - 72 -

H1: Stress kerja akan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan. Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja (Astianto, 2014). Dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dan pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi (Munandar, 2014). Tinjauan literatur diatas akan mengarah pada pengembangan hipotesis berikut:

H2: Beban kerja akan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja

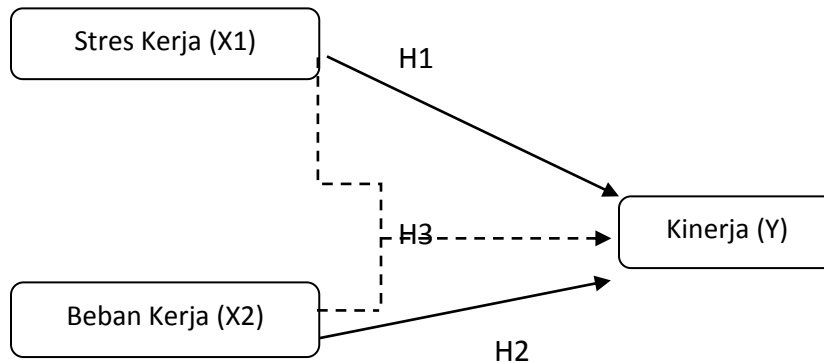
Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja dan beban kerja pegawai (Astianto, 2014). Stres dapat terjadi pada setiap individu dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap pegawai, dapat diketahui berapa jumlah pegawai yang sesungguhnya diperlukan oleh organisasi untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga pegawai dapat bekerja optimal sesuai dengan kemampuannya. Menurut Bagia (2015) stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun) merupakan pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Menurut Munandar (2014) dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dan pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (deadline) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang tinggi, maka dengan adanya stres kerja dan beban kerja maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan argumentasi tersebut, maka akan mengarah pada pengembangan hipotesis berikut:

H3: Stres kerja dan beban kerja akan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan kajian empiris dan teoritis, kerangka penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1.
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM di Kabupaten Manokwari yang berjumlah 49 pegawai, yang terdiri dari 39 PNS dan 10 honorer. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 1999). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Masing-masing item dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2006).

Uji reliabilitas merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk/ variabel (Ghozali, 2006).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2006). Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja;

α = bilangan konstanta;

β_1 = koefisien regresi dari variabel stres kerja;

β_2 = koefisien regresi dari variabel beban kerja;

X1 = stres kerja;

X2 = beban kerja; ϵ adalah error.

Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian

Stres Kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang menurut Hasibuan (dalam Karim, 2013). Variabel stres kerja dioperasionalkan dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi. Konstruk stres kerja diukur dengan skala likert sangat sesuai (SS) dengan skor 5 hingga sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 1.

Beban Kerja. Beban kerja adalah selisih antara kapasitas atau kemampuan dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya menurut Suwatno (dalam Anita, 2013). Variabel beban kerja dioperasionalkan dengan lingkungan kerja, jam kerja efektif, jenis pekerjaan yang diberikan, latar belakang pendidikan. Konstruk beban kerja diukur dengan skala likert sangat sesuai (SS) dengan skor 5 hingga sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 1.

Kinerja. Kinerja terlihat dalam bentuk kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya (Bangun, 2012). Variabel kinerja dioperasionalkan dengan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama. Konstruk kinerja diukur dengan skala likert sangat sesuai (SS) dengan skor 5 hingga sangat tidak sesuai (STS) diberi skor 1.

HASIL PENELITIAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk

derajat kebebasan (degree of freedom) (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Masing-masing item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Pengujian validitas pada taraf yang signifikan digunakan adalah (α) = 5% atau 0,05 (Ghozali, 2006).

Adapun hasil dalam penelitian ini adalah :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Item Yang Diuji	Item Pearson Correlation	Cut of Point	Keterangan
1	SK1	0,665	0.2816	Valid
2	SK2	0,645	0.2816	Valid
3	SK3	0,658	0.2816	Valid
4	SK4	0,674	0.2816	Valid
5	SK5	0,609	0.2816	Valid
6	SK 6	0,644	0.2816	Valid
7	SK7	0,458	0.2816	Valid
8	SK8	0,451	0.2816	Valid
9	BK1	0,735	0.2816	Valid
10	BK2	0,798	0.2816	Valid
11	BK3	0,746	0.2816	Valid
12	BK4	0,700	0.2816	Valid
13	BK5	0,744	0.2816	Valid
14	BK6	0,761	0.2816	Valid
15	BK7	0,573	0.2816	Valid
16	BK8	0,664	0.2816	Valid
17	BK9	0,760	0.2816	Valid
18	BK10	0,715	0.2816	Valid
19	K1	0,566	0.2816	Valid
20	K2	0,598	0.2816	Valid
21	K3	0,542	0.2816	Valid
22	K4	0,665	0.2816	Valid
23	K5	0,753	0.2816	Valid
24	K6	0,623	0.2816	Valid
25	K7	0,586	0.2816	Valid
26	K8	0,535	0.2816	Valid
27	K9	0,668	0.2816	Valid
28	K10	0,640	0.2816	Valid

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas, semua item pertanyaan yang diuji menunjukkan nilai koefisien pearson correlation diatas 0,2816. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabelitas

Page | - 77 -

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Berdasarkan hasil pengujian reliabelitas yang dilakukan diperoleh koefisien untuk variabel masing – masing variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabelitas

No.	Variabel	Coefficients Cronbach Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja	0,745	Reliabel
2	Beban Kerja	0,892	Reliabel
3	Kinerja	0,817	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel menunjukkan angka > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen / terikat (Ghozali, 2006).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Tabel 3.
Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.818	2	168.409	11.752	.000
	Residual	659.182	46	14.33		
	Total	996	48			

Page | - 78 -

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, yang artinya variabel stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Hasil Uji Simultan (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau nilai signifikan $t < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau nilai signifikan $t > 0,05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.534	4.957		4.748	0
	Stres Kerja	-0.066	0.132	-0.06	-0.499	0.62
	Beban Kerja	0.426	0.089	0.575	4.782	0

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil pengujian secara parsial (Uji t) sebagai berikut: Variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,620 nilai ini lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05 ($0,620 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) secara parsial tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima, yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Beban Kerja

Variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

Pada hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa nilai probabilitas stres kerja lebih besar apabila dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05 ($0,620 > 0,05$) yang berarti stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari. Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja diukur melalui empat indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari memiliki tingkat stres yang rendah dan memiliki kinerja yang baik, dimana pegawai tidak memiliki beban kerja yang berlebihan dan pegawai tidak merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tidak mempengaruhi penurunan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahardiani (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT.Bank Jateng karena karyawan Bank Jateng tidak dalam keadaan stres (tingkat stres kerja rendah dan kinerja baik) karyawan outsourcing PT.Bank Jateng. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Bagia (2015) Eutstress (stres yang bersifat positif) hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).

Pada hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa nilai probabilitas beban kerja lebih kecil apabila dibandingkan dengan taraf kesalahan 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari. Hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari, yang diukur melalui empat indikator yaitu lingkungan kerja, jam kerja efektif, jenis pekerjaan yang diberikan, latar belakang pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya beban kerja maka pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari dapat merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai suatu tanggung jawab atau tantangan yang harus dapat diselesaikan sehingga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja. Apabila beban kerja pegawai sedikit maka pegawai akan merasa bosan karena tidak ada target pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga kinerja pegawai akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astianto (2014) meskipun beban kerja yang diberikan kepada karyawan PDAM Surabaya berlebihan, karyawannya tetap merasa senang dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Munandar (2014) dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.

Hasil pengujian hipotesis 3 stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai artinya bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan taraf kesalahan 0,05 yang artinya nilai signifikansi F lebih kecil dari taraf kesalahan ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa stres kerja akan dirasakan oleh pegawai apabila pegawai memiliki beban kerja yang harus diselesaikan, namun beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai dapat memacu dirinya untuk segera menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal ini dapat

meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astianto (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap kinerja.

REKOMENDASI

Hasil pengujian terhadap ketiga hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari. Terdapat pengaruh dari variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai Artinya bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, juga terdapat pengaruh dari variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, artinya variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Bagi Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Kabupaten Manokwari agar selalu memperhatikan kondisi yang dialami para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar pegawai tidak memiliki stres yang tinggi akibat beban kerja yang berlebihan yang dapat mengakibatkan penurunan terhadap kinerja. Bagi Peneliti Selanjutnya. Untuk kebutuhan penelitian selanjutnya bagi yang berminat meneliti stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan objek penelitian yang berbeda dapat menggunakan variabel yang lain, karena untuk mengukur kinerja bukan hanya dari stres kerja dan beban kerja.

Penggunaan variabel dalam penelitian ini masih terbatas pada pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja, sedangkan masih terdapat beberapa variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja dan belum diteliti pada penelitian ini seperti disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Dan penelitian ini menggunakan subjek penelitian yang terbatas yaitu sebanyak 49 pegawai yang merupakan jumlah dari seluruh pegawai, sehingga hasil penelitian kurang maksimal. Maka bagi peneliti selanjutnya

diperlukan penambahan sampel yang lebih besar sehingga dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya.

DAFTAR REFERENSI

Page | - 82 -

- Astianto. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.3, No.7, 1-17.
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE – Yogyakarta, 2001.
- Karim. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal Emba*, Vol 1, No.14, Desember, 513-522.
- Mahardiani Y, Pradhanawati A. 2013. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol2, No.1, Maret 2013. 98-104.
- Mangkunegara, Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosayakarya.
- Mangkunegara, Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mauli, Mujiono, Rosmida. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Vol. 1, No.1, Des, 10-18.
- Munandar, Sunyoto, Ashar. 2014. *Psikologi Indsutri dan Organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Noor, Rahardjo, Ruhana. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Jasarharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.31, No.1, Februari, 9-15.

Sakti. 2016. Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Karyawan Administrasi di Univeritas X. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, Vol.5, No.1, 1-15.

Sinambela, Poltak, Lijan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Sugiyono. 1999. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit CV Alfabeta.

Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta: Prenada Media Group.