

PENGUATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS I TANJUNG EMAS SEMARANG

Ignatius Martanto

Universitas Maritim AMNI

e-mail: ignatiusmartanto@unimar-amni.ac.id

Rauly Sijabat

Universitas PGRI Semarang

e-mail: raulysijabat@upgris.ac.id

ABSTRACT

Employee performance research is not a recent field of study. However, studies on performance are still important, particularly those that reveal how factors like workload and stress at work affect performance. Numerous employees commonly face work-related stress and workload. Additionally, based on the findings of earlier studies, the influence mentioned on performance likewise yielded conflicting results. A study was carried out to ascertain the impact of workload and work stress on employees at Tanjung Mas port officers and port Authorities, Semarang, based on these findings. Data was gathered through interviews utilizing a questionnaire to get information about workload, work stress, and performance in order to meet the research objectives. Employees with a minimum of one year of service were interviewed in the Tanjung Mas Semarang Harbormaster and Port Authority Office. The data collected serves as the foundational information for testing hypotheses utilizing the structural equation modeling (SEM) method of data analysis. Workload has been statistically demonstrated to lead to work stress, according to the analysis's findings. The findings of this study also demonstrate that consistent exposure to workload and workplace stress will result in a decline in employee performance.

Keywords: *Workload, Work stress, Performance*

ABSTRAK

Studi mengenai kinerja pegawai bukanlah kajian yang baru. Meskipun demikian, penelitian mengenai kinerja masih relevan untuk diteliti terlebih yang dijelaskan oleh factor beban kerja dan stress kerja. Beban kerja dan stress kerja merupakan fenomena klasik yang banyak dialami pegawai di tempat kerja. Selain itu dari hasil penelitian sebelumnya, pengaruh yang dijelaskan terhadap kinerja juga menunjukkan hasil yang belum konklusif. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja pada pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Mas Semarang. Untuk mencapai tujuan penelitian, dilakukan pengumpulan data melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data terkait beban kerja, stress kerja dan kinerja. Wawancara dilakukan terhadap pegawai di lingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Mas Semarang yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Data yang diperoleh menjadi data dasar untuk melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sebagai pendekatan teknik analisis data. Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa beban kerja secara statistic terbukti dapat menyebabkan terjadinya stress kerja. Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa paparan beban kerja dan stress kerja yang dialami pegawai secara terus menerus akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Kata kunci : *Beban Kerja, Stress kerja, Kinerja*

1. Pendahuluan

Geliat teknologi yang terus berkembang mau tidak mau harus dihadapi dan disikapi oleh organisasi tak terkecuali oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. Untuk dapat menghadapi dan mensikapi fenomena perkembangan dan kemajuan teknologi salah satunya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas untuk dapat dilibatkan dalam mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan aspek krusial, yang nantinya turut menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM, yaitu mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai bagaimana membuat sumber daya manusia itu bertahan di organisasi (Sardzoska, 2010). Menurut Habibullah dan Apriyani (2009) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yaitu beban kerja dan stres kerja.

Kesuksesan dari kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh pegawai. Oleh sebab itu organisasi menuntut agar para pegawai mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai pegawai akan berpengaruh pada perusahaan secara keseluruhan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Mas Semarang adalah adanya perubahan. Proses perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh setiap organisasi. Organisasi akan selalu mengalami dinamika perubahan, baik yang disebabkan dari dalam maupun dari luar organisasi, perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat memaksa pegawai untuk bisa menyesuaikan diri.

Penyesuaian diri pegawai atas tuntutan pekerjaan yang begitu tinggi sangat diperlukan untuk meminimalisasi adanya stress yang dapat menurunkan kinerja. Stress dikemukakan oleh Ferijani dan Rahutami (2001) yang mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu stres yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari ketiganya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologis. Definisi stimulus dari stres adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Sedangkan jika dipandang dari segi tanggapan, stres adalah tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat berbahaya.

Beban kerja juga merupakan faktor pendukung kinerja bagi pencapaian hasil kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang, Menurut Permendagri No. 12/2008 Pasal 7 ayat (2), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, sedangkan menurut Menpan pengertian beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu (Kepmenpan No: KEP/75/M.PAN/7/ 2004, Bab II A.5). Beratnya intensitas kerja sering kali disebut sebagai beban kerja (Harrianto, 2010). Menurut Munandar (2001), bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Paparan beban kerja yang terjadi terus menerus dapat menyebabkan timbulnya stress kerja. Menurut Jordan *et al* (2002) dalam Usman *et al* (2011), stres di tempat kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti ketidakamanan pekerjaan, konflik peran, ambiguitas peran, tekanan waktu, konflik interpersonal, jumlah pekerjaan yang berlebihan, tekanan performansi. Houry dan Analoui (2010 dalam Usman *et al.*, 2011) menemukan bahwa faktor-faktor penentu stres kerja yang kurang atau tidak didukung dari manajemen, yaitu kurangnya apresiasi dan keuntungan, terbatasnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, jumlah pekerjaan yang berlebihan dan kurangnya kepedulian dari pimpinan dalam membimbing bagaimana cara mengatasi stres.

Penelitian mengenai beban kerja terhadap kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Namun, kajian empiris pada variabel beban kerja dan kinerja masih menarik untuk diteliti karena hasil penelitian-penelitian sebelumnya tersebut masih berbeda-

beda. Seperti pada studi Nugraheni (2009) dan Aprilia (2017) yang menghasilkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut berbeda dengan studi yang dilakukan oleh Murdiyani (2010), Chandra dan Adriansyah (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap kinerja sedangkan pada studi Kusuma dan Soesatyo (2014) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, namun masih menunjukkan hasil yang berbeda. Seperti pada studi Indiyani (2009), Giovanni, Kojo dan Lengkong (2015), Yasa (2017), Nur, Hidayati dan Maria (2016), Mashara, Suwarsi dan Irfani (2017), Chandra dan Adriansyah (2017), Aprilia (2017) yang menghasilkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozikin (2006) dan Sari, Azis dan Amri (2014) yang menghasilkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2. Metodologi Penelitian

a. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Mas Semarang yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun yang berjumlah 126 orang.

Hair, dkk dalam Ferdinand (2005) menyatakan bahwa ukuran sampel yang sesuai untuk teknik analisis data dengan pendekatan SEM dan teknik estimasi Maximum Likelihood maka jumlah sampel yang disyaratkan adalah sejumlah 100-200. Mengacu pada pendapat tersebut maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total populasi (sensus) dengan jumlah 126 orang.

b. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui wawancara dengan menggunakan. Tipe pertanyaan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dimana responden diminta untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti (Sekaran, 2006). Skala data jawaban responden atas pertanyaan penelitian dengan menggunakan *Agree-Disagree Scale* yang menghasilkan jawaban sangat tidak setuju – jawaban sangat setuju dalam rentang nilai 1 s/d 7 (Ferdinand, 2006).

c. Pengembangan Indikator Variabel Penelitian

Variabel konflik peran, beban kerja, stress kerja dan kinerja yang diteliti dalam studi ini merupakan variabel laten. Variabel-variabel tersebut tidak dapat diukur secara langsung sehingga memerlukan indikator sebagai item pengukur variabel. Berikut pengembangan indikator pengukur untuk masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Pengembangan Indikator Variabel Penelitian

Variabel Penelitian		Indikator
Beban Kerja	X1	Pekerjaan yang banyak melebihi kapasitas pegawai
	X2	Pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi
	X3	Tugas yang diberikan kadang mendadak dan harus diselesaikan secepatnya
	X4	Bobot pekerjaan tidak sesuai dengan pekerja
Stress Kerja	X5	Perasaan tertekan yang berlebihan
	X6	Pekerjaan yang tidak sesuai target dan harapan
	X7	Lingkungan yang tidak mendukung

	X8	Pengawasan pekerjaan yang tidak seimbang
	X9	Pembagian tugas tidak merata
	X10	Team work yang kurang efektif dan efisien
Kinerja	X11	Kualitas pekerjaan
	X12	Kuantitas pekerjaan
	X13	Kemampuan mengerjakan pekerjaan sendiri
	X14	Ketepatan waktu
	X15	Pemahaman pekerjaan

d. Teknik Analisis Data

Untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkan dalam penelitian ini diperlukan suatu teknik analisis. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui progam AMOS.

3. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Konfirmatori

Analisis konfirmatori ini dilakukan untuk mengkonfirmasi ketepatan indicator sebagai alat ukur dari variable penelitian. Analisis konfirmatori dilakukan dengan mengevaluasi nilai *standardized regression weight* dan signifikansi pada kriteria berikut ini (Ghozali, 2016; Ferdinand, 2014):

- a. Jika nilai *standardized regression weight* > 0,6 dengan nilai signifikansi < 0,05 artinya indicator merupakan alat ukur yang tepat untuk merefleksikan variable yang diestimasi
- b. Jika nilai *standardized regression weight* < 0,6 dengan nilai signifikansi > 0,05 artinya indicator bukan merupakan alat ukur yang tepat untuk dapat merefleksikan variable yang diestimasi

Tabel 2. Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen

		Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
X1	<--- Beban_Kerja	.758	1.000			
X2	<--- Beban_Kerja	.810	1.071	.128	8.337	***
X3	<--- Beban_Kerja	.769	1.059	.126	8.391	***
X4	<--- Beban_Kerja	.780	1.083	.131	8.259	***

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah variable beban kerja yang diukur dengan menggunakan empat indicator. Hasil analisis konfirmatori menunjukkan bahwa keempat indicator, yaitu X1 – X4 menghasilkan nilai *standardized regression weight* > 0,6 dengan nilai signifikansi < 0,05. Artinya, keempat indicator tersebut merupakan alat ukur yang tepat yang dapat merefleksikan variable beban kerja.

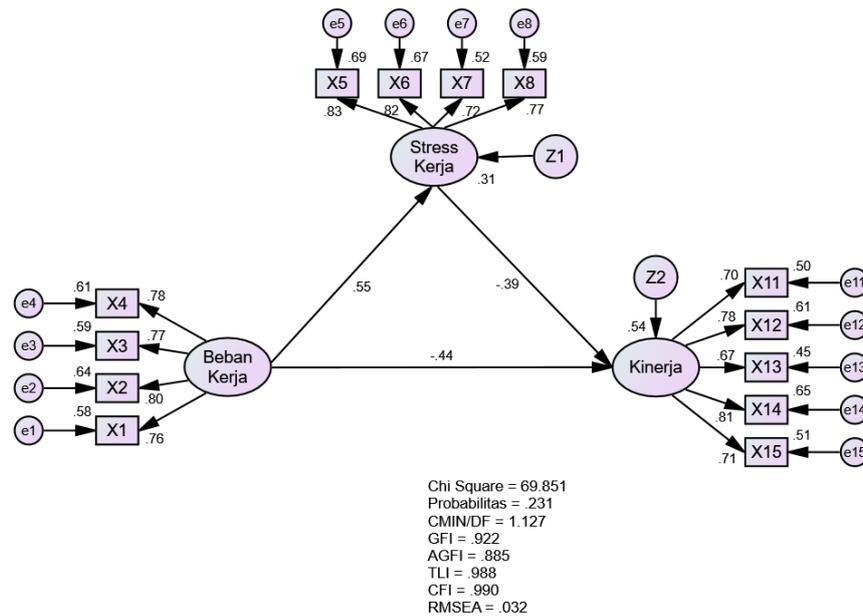
Tabel 3. Konfirmatori Variabel Endogen

			Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
X11	<---	Kinerja	.693	1.000			
X12	<---	Kinerja	.784	1.057	.137	7.718	***
X13	<---	Kinerja	.674	1.038	.155	6.702	***
X14	<---	Kinerja	.812	1.003	.126	7.958	***
X15	<---	Kinerja	.708	.876	.125	7.032	***
X9	<---	Stress_Kerja	.413	.640	.149	4.291	***
X10	<---	Stress_Kerja	.401	.557	.135	4.140	***
X8	<---	Stress_Kerja	.770	1.079	.137	7.873	***
X7	<---	Stress_Kerja	.718	1.000			
X6	<---	Stress_Kerja	.807	1.153	.138	8.359	***
X5	<---	Stress_Kerja	.830	1.202	.138	8.735	***

Terdapat dua variable endogen yang diestimasi dalam model empiris, yaitu variable stress kerja dan kinerja. Pengukuran variable stress kerja dan kinerja dilakukan dengan menggunakan indicator yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Oleh karena itu dilakukan analisis konfirmatori untuk mengetahui ketepatan indicator sebagai alat ukur. Hasil analisis konfirmatori untuk variable stress kerja menunjukkan bahwa dari enam indicator yang dilakukan analisis konfirmatori, terdapat dua indicator, yaitu X9 dan X10 yang menghasilkan nilai standardized regression weight < 0.6 dengan nilai signifikansi < 0.05. Artinya, indicator X9 dan X10 tidak dapat merefleksikan variable yang diestimasi sehingga tidak dapat digunakan sebagai alat ukur dari variable stress kerja.

Pengujian Kelayakan Model Penelitian

Pengujian kelayakan model penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah model empiris yang diestimasi dalam studi ini merupakan model empiris yang tepat atau layak untuk menjelaskan fenomena kinerja pada populasi yang diestimasi. Untuk melakukan pengujian kelayakan model dilakukan dengan menganalisis nilai indeks kelayakan model (goodness of fit) yang meliputi nilai Chi Square, nilai probabilitas, nilai indeks CMIN/DF, nilai indeks GFI, nilai indeks AGFI, nilai indeks TLI, nilai indeks CFI, dan nilai indeks RMSEA (Ghozali, 2016; Ferdinand, 2014). Nilai-nilai indeks yang dihasilkan dari analisis model penelitian dengan menggunakan data empiris tersebut dibandingkan dengan nilai rujukan atau nilai teoritis untuk mengetahui apakah model penelitian dapat diterima atau ditolak. Berikut hasil pengujian kelayakan model untuk model penelitian dalam studi ini.



Gambar 1. Pengujian Kelayakan Model Penelitian

Pengujian kelayakan model empiris dilakukan dengan menganalisis nilai-nilai statistic dan non statistic berdasarkan nilai teori yang disyaratkan.

Tabel 4. Pengujian Kelayakan Model

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df = 62)	< 81,381	69,851	Baik
Probability	≥ 0,05	0,231	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,127	Baik
GFI	≥ 0,90	0,922	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,885	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,988	Baik
CFI	≥ 0,95	0,990	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,032	Baik

Hasil pengujian kelayakan model empiris yang dikembangkan dalam studi ini dihasilkan nilai *Chi-Square* hitung sebesar 69,851 < nilai kritis/tabel *Chi-Square* pada df = 62 sebesar 81,381 dengan nilai probabilitas sebesar 0,231 > nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model empiris yang dikembangkan dan diuji dalam penelitian ini adalah model yang tepat untuk menjelaskan terjadinya perubahan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh beban kerja dan stress kerja pada populasi yang diestimasi.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antar variable yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

		Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
Stress_Kerja	<--- Beban_Kerja	.554	.541	.109	4.974	***
Kinerja	<--- Beban_Kerja	-.443	-.476	.124	-3.834	***
Kinerja	<--- Stress_Kerja	-.387	-.427	.124	-3.441	***

1) Pengujian Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh beban kerja terhadap stress kerja menunjukkan nilai CR sebesar 4,974 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Artinya, peningkatan beban kerja berdampak pula pada meningkatnya stress kerja yang dialami oleh pegawai.

2) Pengujian Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar -3,834 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Artinya, beban kerja yang meningkat akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

3) Pengujian Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh stress kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar -3,441 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan stress kerja berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

c. Pembahasan

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Hasil pengujian statistik pada variabel beban kerja dan stress kerja secara nyata membuktikan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan stress kerja. Artinya, jika pegawai diberikan beban kerja yang berlebih maka akan menyebabkan meningkatnya stress kerja pegawai. Konsekuensi final dari struktur peran yang lemah adalah kelebihan beban kerja (peran) yang terjadi ketika ekspektasi untuk peran tersebut melampaui kemampuan individual. Ketika seorang manajer memberikan beberapa tugas besar kepada seorang karyawan sekaligus sambil meningkatkan beban kerja regular orang tersebut, karyawan tersebut mungkin akan mengalami beberapa kelebihan beban kerja.

Studi yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014), Triana, Rahmi, dan Putra (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap stress kerja. Pun demikian pada studi yang telah dilakukan oleh Mahaismawari dan Rahyuda (2015) dan Gentari (2017) juga menunjukkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap stress kerja. Hasil-hasil studi tersebut semakin memperkuat studi ini yang memiliki temuan yang sejalan dengan studi terdahulu yang digunakan sebagai pijakan dalam studi ini.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Studi yang telah dilakukan pada variabel beban kerja dan kinerja menunjukkan bahwa kinerja secara nyata dijelaskan oleh beban kerja dengan arah pengaruh negatif.

Artinya, kinerja pegawai dapat mengalami penurunan apabila pegawai terpapar beban kerja yang berlebih. Pengelolaan beban kerja untuk setiap pegawai perlu mendapat perhatian dari organisasi. Jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Studi pada pengaruh variabel ini telah dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014) beban kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Tentunya hasil studi tersebut memperkuat studi ini karena memberikan implikasi hasil studi yang sama.

3) Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja

Pengujian statistik pada variabel stress kerja dan kinerja secara nyata menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya, pegawai yang mengalami peningkatan stress kerja akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai tersebut. Stress kerja yang dihadapi pegawai menyebabkan menurunnya kesehatan dan daya pikir pegawai, menurunnya rasa ingin bekerja, yang tentunya akan berdampak kepada kinerja pegawai. Terdapat studi yang memberikan hasil yang sama dengan temuan dari studi ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sari, Azis dan Amri (2014) dimana studi ini juga menunjukkan bahwa stress kerja terbukti berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja.

4. Kesimpulan

Studi ini berangkat dari dua temuan atau fenomena. Temuan pertama adalah fenomena empiris terkait kinerja pegawai di lingkungan kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Mas Semarang dan fenomena teoritis yang menunjukkan inkonsistensi temuan pengaruh antar variabel. Temuan tersebut mengarahkan studi ini untuk melakukan kajian mengenai konflik peran, beban kerja, stress kerja dan kinerja. Tahapan penelitian yang telah dilakukan dalam studi ini pada akhirnya menghasilkan beberapa kesimpulan. Berdasarkan hasil pengujian model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan data empiris yang dilakukan dengan Structural Equation Modeling (SEM) sebagai pendekatan teknik analisis menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap stress kerja. Artinya peningkatan beban kerja menyebabkan tingginya stress kerja, beban kerja secara statistik terbukti berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Artinya peningkatan beban kerja menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, dan stress kerja secara statistik terbukti berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Artinya peningkatan stress kerja menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Implikasi Manajerial

Melalui pengujian model empiris yang didalam model tersebut memuat pengaruh-pengaruh antar variabel maka dapat diketahui bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka baik organisasi maupun individu yang bekerja di dalam organisasi harus dapat mengelola stress kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini maka untuk mengelola stress kerja perlu memperhatikan konflik peran dan beban kerja. Bagaimanapun di dalam organisasi, konflik peran tidak dapat dihindarkan karena di dalam organisasi merupakan kumpulan individu-individu yang memiliki peran masing-masing. Dimana peran tersebut menuntut tanggung jawab yang seringkali pemenuhannya bertubrukan dengan pihak lain sehingga rentan menimbulkan konflik peran. Pun demikian dengan beban kerja. Setiap individu yang menjadi bagian dalam organisasi diberikan tanggung jawab atas tugas dan fungsi masing-masing. Seringkali tidak menutup kemungkinan beban kerja yang ditanggung individu bisa berlebihan namun ada kalanya beban kerja yang ditanggung masih jauh dibawah ambang batasnya.

Merujuk pada hasil penelitian ini maka untuk dapat mengelola terdapat beberapa implikasi manajerial yang disarankan terkait dengan konflik peran dan beban kerja.

1. Untuk meminimalisir konflik peran seyogyanya seorang pegawai tahu betul tugas pokok, fungsi dan kewenangannya, mengetahui dengan baik peta pekerjaan seperti apa yang dilakukan oleh orang lain, siapa yang menjadi anggota team di luar team pribadi, mengetahui dengan pasti aktivitas atau kegiatan-kegiatan pekerjaan yang harus dilakukan untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diembankan.
2. Mengelola beban kerja. Untuk hal ini yang mendapat porsi besar untuk dapat melakukan adalah pihak manajemen organisasi. Seyogyanya tidak memberikan beban pekerjaan kepada pegawai di luar batas ketentuan serta tidak memberikan tugas yang sifatnya mendadak dan harus diselesaikan dengan segera tanpa memperdulikan masih adanya tanggungan pekerjaan lain yang harus dikerjakan atau diselesaikan oleh pegawai.

Daftar Pustaka

- Anuari, Rizqi., Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya (2017). “*Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stress Kerja dan Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat)*”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 42, No 1, 102-109.
- Aprilia, Friska (2017). “*Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*”, JOM Fekom, Vol 4, No 1, 87-100.
- Catharina, Anni Tri (2001), *Psikologi Belajar*, UPT UNNES, Semarang.
- Chandra, Riny dan Dody Adriansyah (2017). “*Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*”, Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 6, No 1, 670-678.
- Ferdinand, Augusty (2006). “*Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*”, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ferijani, Agatha dan A. Ika Rahutami (2001). “*Stress Kerja Karyawan BPR: Studi Kasus Perbarindo Komda Semarang*”, Dian Ekonomi, Vol 7, No 1, 19-34.
- Flippo, Edwin B (2002). “*Personel Management (Manajemen Personalia)*”, Erlangga, Jakarta.
- Gentari, Ratu Erlina (2017). “*Analisa Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan di PT. Gemah Ripah Asri*”, Seminar Nasional Riset Terapan (SENASET), 259-262.
- Gibson, James F (1994). “*Organisasi dan Manajemen*”, Erlangga, Jakarta.
- Giovanni., Tamauko Marsello., Christoffel Kojo dan Victor PK Lengkong (2015). “*Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado*”, Jurnal EMBA, Vol 3, No 3, 90-98.
- Habibullah, Jimad dan Iin Apriyani (2009). “*Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung*”, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol 5, No 3, 303-322.

- Hatmawan, Aglis Andhita (2015). “*Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stress Pegawai PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan*”, *ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol 4, No 1, 91-98.
- Indrawan, Rifky (2009). “*Pengaruh Konflik Peran pada Stress Kerja dengan Ketidakpastian dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 9, No 2, 153-160.
- Kreitner dan Kinicki (2005). “*Perilaku Organisasi*”. Edisi Terjemahan. Salemba Empat, Jakarta
- Kusuma, Aster Andriani dan Yoyok Soesatyo (2014). “*Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 2, No 2, 375-386.
- Luthans, Fred (2006). “*Perilaku Organisasi*”, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006). “*Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Refika Aditama, Jakarta.
- Mas’ud, Fuad (2004). “*Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*”, BP Undip, Semarang.
- Mashara, Susi Larasati., Sri Suwarsi dan Aminuddin Irfani (2017). “*Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung pada Divisi Sub Direktorat SDM*”, *Prosiding Manajemen*, Vol 3, No 2, 034-1040.
- Mathis, Robert dan John Jackson (2002). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar, A.S (2001). “*Psikologi Industri dan Organisasi*”, UI Press, Jakarta.
- Murdiyani, Hetty (2010). “*Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya)*”, *Tesis*, Universitas Sebelas Maret.
- Nugraheni, Penny Setyowati (2009). “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang)*”, *Tesis*, Universitas Diponegoro.
- Nur, Ismi Rija., Tetra Hidayati dan Siti Maria (2016). “*Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”, *Jurnal Manajemen*, Vol 8, No 1, 1-18.
- Nurtjahyono, Gunawan Eko (2015). “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Karmand Mitra Andalan Surabaya)*”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 13, No 1.
- Rivai, Veitzhal (2005). “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robins, S.P (2008). “*Organizational Behavior*”, Prentice Hall, New Jersey.
-

- Rozikin, Zainur (2006). “*Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang*”, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 4, No 2, 305-312.
- Sardzoska, E.G (2010). “*Organizational Behavior in Diverses Work Setting*”, Psychological Thought, Vol 1, No 2, 121-136.
- Sari, Ratna Kartika dan Nasir Azis dan Amri (2014). “*Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh*”, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol 3, No 2, 39-34.
- Soeprihanto, John (1996). “*Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*”, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Susanti, Mulyani (2017). “*Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Sensitivitas Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderating*”.Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia Tsai dan Shis, 2005
- Usman, Husaini (2011). “*Metodologi Penelitian Sosial*”, Bumi Aksara, Jakarta.
- Yasa, I Wayan Murdana (2017). “*Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stress Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali*”, JAGADHITA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 4, No 1, 38-57

