PENGARUH BEBAN KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI STRES KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWOREJO

Tesis

Program Studi Magister Manajemen

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Diajukan Oleh :

HARNO MUCHNI

NIM. 161503290

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2018

TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI STRES KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWOREJO

Diajukan Oleh :

HARNO MUCHNI

NIM. 161503290

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Pada tanggal :

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr, Zaenal Mustafa, EQ, MM	Drs. Muhammad Subhkan, MM

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister
Yogyakarta,

Mengetahui,
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini dinyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Yogyakarta, September 2018

HARNO MUCHNI

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga dapat diselesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
2. Dr, Zaenal Mustafa, EQ, MM selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
3. Drs. Muhammad Subhkan, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Seluruh Pejabat dan Staf Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak diucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat diharapkan.

Yogyakarta, September 2018

HARNO MUCHNI

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

PERNYATAAN iii

KATA PENGANTAR iv

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR ix

ABSTRAKSI x

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 9

C. Pertanyaan Penelitian 9

D. Tujuan penelitian 10

E. Manfaat Penelitian 10

BAB II LANDASAN TEORI..... 12

A. Kajian Pustaka 12

B. Penelitian Terdahulu 35

BAB III METODE PENELITIAN..... 39

A. Desain Penelitian 39

B.Variabel Penelitian 40

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

C. Definisi Operasional 41

D. Populasi……..... 42

E. Sumber Data 42

F. Teknik Pengumpulan Data 43

G. Pengukuran Instrumen Penelitian 44

H. Metode Analisis Data 47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 52

A. Deskriptif Variabel Penelitian..... 52

B. Pembahasan 64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 70

A. Kesimpulan 70

B. Saran 72

DAFTAR PUSTAKA

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai dalam organisasi publik mendapat sorotan dari masyarakat dalam kaitannya dengan pelayanan publik. Hal ini dikarenakan masyarakat mulai kritis dalam menilai atas pelayanan yang diberikan terutama oleh organisasi publik. Masyarakat mulai menuntut kepada setiap organisasi publik dalam memberikan pelayanan umum, baik berupa barang atau jasa, agar lebih profesional dan berkualitas kepada setiap anggota masyarakat. Pelayanan yang lebih profesional dan berkualitas merupakan wujud dari *good governance* (tata pemerintahan yang baik), terutama dalam pelayanan publik. (Fitriastuti, 2013).

Sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat harus selalu mengevaluasi kinerjanya. Baik dan buruknya suatu kinerja dari organisasi publik dapat dilihat dari kinerja organisasi tersebut dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat yang membutuhkan, hasil yang dicapai, dan sebagainya. Dengan demikian, jika terdapat kekurangan, dapat diperbaiki dan dapat memberikan dorongan atau memberikan dukungan kinerja yang sudah baik. Dengan adanya evaluasi tersebut, dapat diketahui seberapa optimalkah sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat. (Kusmaningtyas, dkk, 2012)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. (Mangkunegara, 2010 : 67)

Dinas perhubungan adalah sebuah unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lalu lintas angkutan jalan. Transportasi memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam ikut mendorong dan sekaligus menggerakkan dinamika pembangunan daerah terutama keterkaitan fungsinya sebagai pelayanan masyarakat (*publik service*), penunjang kegiatan ekonomi daerah, dan salah satu potensi pendapatan daerah. Salah satu bidang transportasi yang memerlukan perhatian lebih yakni transportasi darat karena sebagian besar aktivitas manusia berada di darat. Kinerja merupakan tujuan akhir di setiap usaha yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu. (Mangkunegara, 2010 : 68)

Penelitian-penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja selalu dilakukan oleh peneliti di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Adeyemi (2008) yang menemukan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh sehat atau tidaknya iklim organisasi yang ada pada perusahaan. Iklim organisasi memainkan peran langsung dalam

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

meningkatkan perilaku dan kinerja individu. Hal ini menjelaskan bahwa hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya disebabkan oleh persepsi karyawan tentang karakteristik organisasi yang tercermin dalam kebijakan, praktik dan kondisi yang ada di lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2010)

Selanjutnya, penelitian Bashir dan Ramay (2010) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh tinggi atau rendahnya stres kerja yang dialami oleh pegawai. Pegawai yang menderita stres kerja yang tinggi akan mencoba untuk menarik dirinya dari penyebab Stres (Stresor) dengan cara menciptakan masalah bagi perusahaan seperti ketidakefisienan dalam kinerja, pemborosan sumber daya operasional, menjadi penyebab kendala kerja bagi karyawan lainnya dan lain sebagainya. Hal ini menjelaskan bahwa Stres kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang buruk pada kinerja karyawan (Mohsan et al., 2011).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Salah satu penyebab munculnya Stres kerja yang tinggi adalah iklim organisasi yang tidak sehat (Robbins, et al., 2007). Bekerja dalam iklim organisasi tertutup dan tidak sehat membawa emosi negative dan perasaan oleh karyawan, hal ini termasuk ketidakpuasan, tekanan psikologis, melalaikan, ketidakpedulian, dan akhirnya akan menyebabkan karyawan menghindari pekerjaan yang mengarah ke Stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sehat iklim suatu organisasi maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan. Sebaliknya, semakin tidak sehat iklim suatu organisasi, maka semakin tinggi tingkat stres

kerja karyawan. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja masih memiliki hasil yang berbeda (tidak konsisten).

Menurut Kusmaningtyas dan Priyana (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa hasil kerja yang baik seperti kualitas, kuantitas, pengetahuan, kreativitas, dan inisiatif yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing secara langsung tidak dipengaruhi oleh kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi seperti struktur, tanggung jawab, standar-standar, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Selanjutnya, Aizzat (2006) menemukan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kesadaran atau perasaan disfungsional dari karyawan sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan di tempat kerja dan reaksi psikologis dan fisiologis seorang karyawan terhadap kondisi yang tidak nyaman atau tidak diinginkan tidak dipengaruhi oleh kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi seperti struktur, tanggung jawab, standar-standar, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Melihat masih adanya hasil penelitian yang berbeda, sehingga,

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

penelitian lebih lanjut mengenai dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja masih perlu untuk dilakukan.

Sebagian besar penelitian terkait dengan dampak iklim organisasi terhadap Stres kerja dan kinerja masih dilakukan secara terpisah (sendiri-sendiri), sehingga tidak dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang dampak dari iklim organisasi terhadap Stres kerja dan kinerja karyawan. Berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah iklim organisasi yang sehat akan memberikan dampak langsung terhadap stres kerja yang rendah dan kinerja karyawan yang tinggi.

Penelitian ini lebih lanjut ingin membuktikan apakah kondisi stres kerja yang rendah mampu menjadi mediasi dalam pengaruh tidak langsung antara iklim organisasi yang sehat terhadap kinerja ASN yang tinggi khususnya pada di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo serta pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (kontribusi teori), terutama yang berkaitan dengan iklim organisasi, stres kerja dan kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Selanjutnya, hasil penelitian ini juga dapat memberi masukan untuk memahami lebih jauh mengenai peran mediasi stres kerja dalam pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

Sementara itu beban kerja juga tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan karena beban kerja juga dapat menjadikan pegawai mengalami Stres kerja yang tentunya nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja. Beban Kerja adalah sebuah

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja. Tapi, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja dirasakan apabila ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo melaksanakan pekerjaan yang dirasa berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Persoalan yang dikaji dalam penelitian ini adalah masalah yang berkaitan dengan kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo yang dinilai rendahnya kinerja dilihat dari data Laporan Kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo dan berdasarkan penjelasan dari salah satu staf kepegawaian di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, yang menilai kompleksitas permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai yang perlu perhatian. Hal itu lanjutnya dikatakan ditunjukkan dengan iklim kerja dengan suasana kerja yang kurang mendukung terlihat dari beban kerja yang banyak, disiplin yang kurang, selanjutnya kurangnya kreatifitas dalam diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian disini juga dapat dilihat dari tabel hasil Laporan Akuntabilitas Kinerja tahun 2017 Rata-rata pencapaian sasaran kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo berikut ini:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel 1.1

Pencapaian Target dan Ukuran Tingkat Keberhasilan 2017

No	Kegiatan	Pencapaian Target	Kategori Keberhasilan
1	Peningkatan kegiatan monitoring dan evaluasi	85%	Berhasil
2	Peningkatan SDM dalam bidang proses kemandirian	75%	Cukup Berhasil
3	Peningkatan SDM dalam bidang akuntabilitas kinerja	70%	Cukup berhasil
4	Pengadaan prasarana pelayanan	70%	Cukup berhasil
5	SDM yang terampil sebagai pengelola data	75%	Cukup berhasil
6	Peningkatan persentase persiapan penyimpanan data	80%	Berhasil
7	Perencanaan dan penganggaran untuk pemeliharaan peralatan kantor	85%	Berhasil

Sumber: Data Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, 2017

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa pencapaian target masih ada beberapa indikator kegiatan yang masih dibawah standar yang diharapkan. Iklim kerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo dalam kaitannya dengan kondisi yang tercipta saat ini perlu mengalami berbagai peningkatan ke arah kondusifitas kerja, iklim yang kondusif ini menyangkut nilai atau ciri dari budaya disiplin ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo yang selama ini masih perlu dilakukan langkah-langkah yang dapat menciptakan optimaslisasi pencapaian kinerja. Manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai akan menempuh berbagai upaya agar tujuannya tercapai, hal ini dapat dilakukan dengan cara penciptaan iklim kerja yang kondusif, seperti yang dikemukakan oleh Timpe (1992), bahwa faktor-faktor penentu kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor individu sebagai faktor internal dan faktor

eksternal yaitu lingkungan kerja organisasi seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan fasilitas dan iklim kerja. (Fitriastuti, 2013).

Disisi lain mengelola kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Agar mampu mengelola kinerja karyawan, pihak manajemen perlu mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memahami hal tersebut, manajemen dengan mudah mencari solusi dan keputusan yang efektif berkaitan dengan kinerja karyawan. Saat ini, kinerja ASN dalam beberapa instansi masih menjadi permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen termasuk Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Masalah kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo ini dapat dilihat dalam aktivitas kerja sehari-hari seperti :

1. Masih terdapat beberapa karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu, pulang kantor sebelum waktunya, ada ASN yang sering keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dikarenakan kurang nyaman berada di kantor
2. Suhu di ruang kerja yang tidak nyaman, tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan dapat menurunkan kapasitas kerja yang berakibat menurunnya efisiensi dan produktivitas kerja.
3. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang ditentukan, dikarenakan keluhan beban kerja yang berlebihan sementara jumlah ASN masih kurang.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa ASN yang memiliki kualitas kinerja yang rendah dikarenakan beban kerja dan iklim kerja yang kurang mendukung.

Berdasarkan paparan dalam latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul dalam penulisan penelitian ini, adalah "Pengaruh Beban Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Stres Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo".

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah adalah rendahnya kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo

C. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo?
3. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo ?
4. Apakah iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo ?

5. Apakah stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo ?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap stress kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.
4. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.
5. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penelitian ini

a. Penulis dapat menambah wawasan, gambaran dan informasi-informasi yang berkaitan dengan kinerja ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

b. Penulis dapat menyalurkan ilmu yang telah diperoleh dari perguruan tinggi dan menerapkannya ke dalam dunia kerja.

2. Bagi Organisasi Terkait

a. Dapat memberikan masukan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

b. Untuk memperbaiki kondisi instansi terkait di masa depan.

3. Bagi Pihak Lain

a. Dapat menambah perbendaharaan bagi khasanah ilmu pengetahuan sosial pada umumnya dan ilmu administrasi pada khususnya.

b. Memberikan tambahan bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang kinerja pada instansi pemerintahan lain.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Pasolong, 2007: 175).

Dalam mencapai tujuan tersebut tidak dapat lepas dari andil seluruh kerja pegawai. Pada dasarnya keberhasilan perusahaan adalah kontribusi kerja seluruh pegawainya. Apabila pegawai bekerja dengan baik dan memiliki prestasi atau hasil kerja yang baik tentu baik pula kinerja organisasi tersebut. Menurut Rue dan Byars (dalam Pasolong, 2007: 175) kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2002: 2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan pada tingkat kepentingannya, maka penilaian kinerja bertujuan untuk (Cantika Yuli, 2005: 90):

1) Meningkatkan kemampuan pegawai.

   Dengan diketahuinya peringkat keberhasilan setiap pegawai, maka akan terdorong keinginan untuk selalu meningkatkan prestasi.

2) Identifikasi faktor penghambat kinerja.

   Penilaian prestasi kerja diharapkan akan dapat diperoleh informasi mengenai mengapa seseorang pegawai memiliki perbedaan dalam hal kemampuan walaupun memiliki fasilitas kerja dan gaji yang sama.

3) Menetapkan kebijakan strategis.

   Hasil akhir dari penilaian prestasi kerja adalah membantu manajemen untuk merumuskan kebijakan-kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan secara khusus dan organisasi pada umumnya.

Proses penilaian kinerja menghasilkan suatu evaluasi atas prestasi kerja pegawai di waktu yang lalu dan prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Adapun faktor pembentuk prestasi adalah dilihat dari pelayanan yang baik sebagai berikut:

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

1) *Behaviour and customer research* adalah penelitian untuk mengetahui struktur masyarakat, segmen sosial, demografis, analisis jasa potensial, analisis kekuatan masyarakat, mengetahui harapan dan keinginan masyarakat pengguna pelayanan yang diberikan;
2) *Strategy formulation* adalah petunjuk arah dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat sehingga organisasi dapat mempertahankan mutu pelayanan bahkan mencapai prestasi yang terbaik;
3) *Process improvement* adalah desain ulang berkelanjutan untuk menyempurnakan proses pelayanan kepada masyarakat, konsep PDCA (*Plan - Do Practice - Do Work - Chek - Action*) dapat diterapkan dalam perbaikan proses pelayanan masyarakat berkelanjutan ini;
4) *Assessment, measurement and feedback* adalah penilaian dan pengukuran kinerja yang telah dicapai oleh pegawai atas pelayanan yang telah diberikan kepada masyarakat. Penilaian ini menjadi dasar informasi balik kepada pegawai tentang proses pelayanan apa yang perlu diperbaiki, kapan harus diperbaiki dan dimana harus diperbaiki (Gary Dessler, 2000 : 353-354).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

b. Indikator Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2004: 147), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang mereka miliki masing-masing, dalam upaya untuk mencapai tujuan dari pada organisasi yang bersangkutan, yang dilakukan atau laksanakan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku pada organisasi tersebut.

Dari pendapat tersebut, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau oleh sekelompok dalam satu unit kerja dalam organisasi, sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dalam upaya untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi.

Kemudian Rivai dan Sagala (2009) mengelompokkan kembali indikator kinerja menjadi beberapa hal berikut :

1) Kemampuan teknis: pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2) Kemampuan konseptual: memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3) Kemampuan hubungan interpesonal: bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain sebagainya.

Indikator lain untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu: (Robbins, 2010: 260)

1) Kualitas

   Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

   Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja pegawai menurut beberapa ahli memiliki pengertian yang sama namun para ahli lain mengatakan berbeda. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007: 2) menyampaikan bahwa Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Siswanto (2005: 195) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001: 67), kinerja

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Pada pekerja kreatif, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap timbulnya stres kerja akibat permintaan lingkungan yang dialami individu. Bila ini berlebihan maka dapat menyebabkan pekerja melakukan kesalahan hingga berdampak pada kesehatan. Permasalahan yang harus diselesaikan pertama kali adalah apakah beban kerja merupakan karakteristik objektif dari lingkungan kerja atau subjektif persepsi pekerja itu sendiri (Johnson, 2006).

Dalam kutipan Kasmarani (2012), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sehingga untuk mencapai beban kerja normal dalam arti volume pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja cukup sulit, yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan meskipun penyimpangannnya kecil. Beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan (www.labdske-uii.com, 2016) sebagai berikut :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

1) Beban kerja diatas normal

   Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.

2) Beban kerja normal

   Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja.

3) Beban kerja dibawah normal

   Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

Irvianti, dkk (2015) dalam kutipannya menyatakan bahwa beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu yang terbagi ke dalam 2 skala penilaian, antara lain :

1) Faktor Eksternal

   Meliputi tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamannya waktu kerja dan istirahat.

2) Faktor Internal

   Meliputi motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasaan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

b. Beban Kerja Mental

Salah satu implikasi penting dalam hal ergonomi yakni mengevaluasi besaran beban kerja mental. Ukuran beban mental dapat terbagi menjadi tiga kelompok utama antara lain; ukuran perilaku, tindakan psikofisiologis dan penilaian yang obyektif (Desai, 1993).

Pekerjaan mental yang tidak dirancang baik dapat menyebabkan sejumlah efek buruk seperti perasaan lelah, kebosanan, serta berkurangnya kehati-hatian dalam bekerja. Selain itu, lupa dalam menjalankan sesuatu atau tidak melakukan aktivitas pada waktunya, sulit mengalihkan konsentrasi, sulit beradaptasi pada dinamika perubahan sistem, maupun kecenderungan untuk tidak memperhatikan hal-hal yang terjadi di sekelilingnya (*peripheral attention*). Adanya kesalahan (*error*) maupun melambatnya reaksi atas stimulus juga terjadi karena beban kerja mental tidak optimal.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

c. Gejala Beban Kerja Mental Berlebihan

Beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental berlebih antara lain (www.labdske-uii.com, 2016) :

1. Gejala fisik

   Sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur lesu, kaku leher belakang sampai punggung, napsu makan menurun.

2. Gejala mental

Mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, dan putus asa.

3. Gejala sosial atau perilaku

   Banyak merokok, minum alkohol, menarik diri, dan menghindar.

d. Indikator Beban Kerja Mental

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi Sandra G. Hart dari NASA-Ames *Research Center* dan Lowell E. Staveland dari *San Jose State University* (1981) yang membagi beban mental berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subjektif yang terdiri dari sembilan faktor antara lain kesulitan tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, usaha fisik, usaha mental, performansi, frustasi, stres dan kelelahan. Sembilan faktor kemudian disederhanakan menjadi 6 yaitu :

1) *Mental demand* (MD), yang berhubungan dengan kompleksitas pekerjaan misalnya sulit, atau sederhana.
2) *Physical demand* (PD), merupakan aktifitas fisik dalam bekerja misalnya mendorong, menarik
3) *Temporal demand* (TD), merupakan besar keberhasilan pekerjaan
4) *Performance* (P), rasa puas dengan hasil pekerjaan
5) *Effort* (E), merupakan usaha keras untuk menyelesai pekerjaan
6) *Frustation level* (FR), berhubungan dengan frustasi, stres dan kelelahan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Faktor di atas digunakan untuk menganalisis beban kerja mental yang dihadapi oleh pekerja yang harus melakukan berbagai aktivitas dalam pekerjaan dan lebih dikenal dengan Metode NASA-TLX (www.labdske-uii.com, 2016).

3. Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim Kerja

Para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Menurut Simamora (2004:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Lussier (2005:486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Menurut Wirawan (2007:121) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

anggotanya. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan hargai oleh organisasi Reichers dan Scheinder (1990, dalam Siswanto, 2012) menyatakan iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka

di dalam organisasi. Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal (*psychological climate*) sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu di dalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional. Berbagai macam definisi tentang iklim kerja dapat menjadi pemahaman bahwa iklim kerja erat kaitannya dengan tiga hal: lingkungan internal organisasi, individu dalam organisasi, dan karakteristik khas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Siswanto, 2012).

Dari pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi prilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Di dalam praktiknya, penting untuk menciptakan sebuah iklim kerja yang tepat dan menyediakan sumber daya yang efektif sehingga menjauhkan organisasi dari hal-hal negatif dan dapat merangsang motivasi karyawan untuk terus bekerja. Sumber daya pekerjaan yang terkait dengan hal seperti kerja keras dan *teamwork* sangat membantu untuk menghasilkan tujuan dan cita-cita perusahaan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

b. Dimensi - Dimensi Iklim Kerja

Untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 dimensi yang diperlukan (Wirawan, 2007: 71), yaitu:

1) Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi merefleksikan persaaan organissasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika nggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidka ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2) Standar-standar (*Standards*)

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja. Persepsi tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

3) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjauh “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan tinggi merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman penyelesasian pekerjaan. Iklim kerja yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5) Dukungan (*Support*)

Dukungan yang positif dari pimpinan dan para karyawan lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja.

6) Komitmen (*Commitment*)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat keloyalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaaan komitmen artinya karyawan berpartisipasi terhadap organisasi dan tujuan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Menurut Sumantri (2001:143), pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Informasi tingkat pertama diperoleh dari suatu gambaran informal (informal description). Hal ini mencakup catatan seseorang mengenai aktifitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumen-dokumen, surat menyurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

4. Stres Kerja

a. **Definisi Stres**

Istilah "stres" berasal dari kata *"estrica"* dalam bahasa Latin, atau *"estrece"* dalam bahasa Perancis yang pada abad ke-17 digunakan dalam artian malapetaka, masalah, bencana, dukacita, kesedihan (Yirik *et al.*, 2015). Sementara menurut Soylu (2008) stres adalah ketidakseimbangan yang dirasakan antara tuntutan internal dan eksternal yang dihadapi individu serta ketidakmampuan untuk mengatasinya.

Pada taraf tertentu, stres dapat memacu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pekerja yang berada dalam kondisi stres akan menunjukkan perubahan perilaku yang terjadi sebagai bentuk usaha dalam mengatasi stres yang dialami. Perlu diperhatikan, stres muncul akibat interaksi dua faktor yang berasal dari karakteristik pribadi tiap individu serta kualitas organisasi atau pekerjaan yang dihadapi.

b. Konseptualisasi Stres

Konsep stres kerja sering diibaratkan dengan tantangan, namun sebenarnya konsep ini tidak sama. Tantangan memberi energi pada individu secara psikologis dan fisik dan dapat memotivasi untuk mempelajari keterampilan baru dan menguasai pekerjaan. Saat tantangan sudah terpenuhi, seseorang merasa rileks dan puas. Dengan demikian, tantangan merupakan unsur penting bagi kesehatan dan produktifitas pekerjaan. Namun terkadang, tantangan dapat berubah menjadi tuntutan pekerjaan yang bila tidak bisa ditangani akan berubah menjadi kelelahan dan perasaan stres.

Berdasarkan kutipan Kumar & Jain (2012), stres dikonseptualisasikan dari tiga sudut pandang diantaranya :

1) Stres sebagai stimulus

   Digunakan untuk menggambarkan situasi di lingkungan eksternal seperti baru, kuat, cepat berubah, menuntut, mendadak atau tak terduga.

2) Stres sebagai suatu respon

   Dari perspektif respon, stres bisa dilihat sebagai ketidakseimbangan antara tuntutan untuk membuat respon adaptif dan kapasitas individu. Semakin tinggi perbedaan antara persyaratan dan sumber daya, maka akan semakin besar tingkat stres yang dirasakan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3) Stres dari sudut pandang psikodinamik

Digambarkan sebagai sebuah sistem transaksi dinamis antara individu dan lingkungan. Setiap rangsangan lingkungan bukan sebagai Stresor, kecuali bila individu tersebut menganggapnya sebagai ancaman melebihi kapasitas yang dimiliki.

c. Faktor-faktor Penyebab Stres

1) Lingkungan Kerja

Faktor-faktor penyebab stres dapat berasal dari manapun, salah satunya adalah lingkungan kerja yang dapat dibagi ke dalam tiga tingkatan (Robbins, 2010) antara lain :

a) *Environmental Factors*

Merupakan faktor lingkungan terdiri dari perekonomian dan politik atau teknologi yang tidak menentu.

b) *Organizational Factors*

Faktor yang berasal dari organisasi atau perusahaan terdiri dari tuntutan pekerjaan, tuntutan peran, tuntutan antar individu, struktur organisasi perusahaan, kepemimpinan dalam perusahaan dan siklus hidup perusahaan.

c) *Individual Factors*

Faktor yang berasal dari individu seperti permasalahan keluarga. Faktor Individual dibagi 7 (tujuh) faktor yang berpotensi pada munculnya stres pada semua profesi antara lain :

- Faktor dalam berhubungan dengan profesi

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

- Peran dalam organisasi
- Kepribadian dan Stres coping
- Hubungan kerja
- Pengembangan karir
- Budaya dan suasana di dalam organisasi
- Koneksi antara rumah dan kantor

Sementara dalam lingkungan pekerjaan, Griffin (2002: 20) membagi faktor penyebab stres dengan beberapa aktifitas yang terlibat antara lain :

a) Tuntutan tugas

Keputusan cepat, keputusan kritis, ketidaklengkapan informasi untuk membuat keputusan

b) Tuntutan fisik

Suhu terlalu ekstrim, desain kantor yang buruk, ancaman terhadap kesehatan

c) Tuntutan peran

Ketidakjelasan peran, konflik peran

d) Tuntutan interpersonal

Tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, konflik kepribadian

Melengkapi pernyataan diatas, Wartono dan Mochtar (2015) dalam kutipannya menyatakan beberapa penyebab stres yang umum terjadi ditempat kerja dapat dirinci kedalam beberapa bidang berikut :

a) Faktor – faktor yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

- Lingkungan kerja

  Lingkungan tempat kita bekerja sangat penting dan menentukan bagaimana kita dapat berbuat dalam peran tertentu.

- Beban kerja yang berat

  Beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan kemampuan dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan.

- Perjalanan

  Digolongkan dalam dua kategori; perjalanan ke dan dari pekerjaan, dan perjalanan dinas.

- Bahaya

  Pekerjaan yang mempunyai resiko tinggi yang tidak diimbangi dengan jaminan keselamatan yang baik akan menjadikan sumber stres bagi karyawan.

- Teknologi

  Pengenalan teknologi baru membuat karyawan harus mampu beradaptasi. Keharusan untuk terus mengikuti perkembangan ini bisa menjadi tambahan tekanan yang mengarah pada beban kerja.

b) Peran dalam organisasi

Peran ini juga dapat menciptakan konflik seperti ketidakjelasan peran dalam perusahaan, kewenangan dan pengawasan yang diakibatkan oleh desakan tugas yang mau tidak mau harus dilakukan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

c) Hubungan pribadi ditempat kerja

Hubungan dengan orang lain dapat menjadi sumber stres atau sumber dukungan ditempat kerja terlebih bila tidak terjalin dengan baik, tekanan dari atasan kesempatan juga dapat menurunkan ambisi dan berujung pada stres.

e) Perubahan organisasi

Menjadi bagian dari organisasi dapat mendatangakan ancaman bagi kebebasan individu. Namun perubahan besar dalam organisasi dapat menjadi penuh stres, seperti penutupan tempat kerja, penampungan, kelebihan tenaga dan lainnya.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2) Kondisi Pekerjaan

The National Institute for Occupational Safety and Health, sebuah Institusi Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Amerika Serikat, membagi beberapa kondisi pekerjaan yang menjadi penyebab stres pada karyawan (NIOSH, 1998) antara lain :

a) Desain Tugas

Beban kerja yang berat, jarang istirahat, jam kerja yang panjang dan kerja secara *shift* atau bergantian.

b) Gaya manajemen

Kurangnya partisipasi pekerja dalam pembuatan keputusan, kurangnya komunikasi dalam organisasi, kurang kebijakan secara kekeluargaan.

c) Hubungan interpersonal

Kurangnya lingkungan sosial dan dukungan atau bantuan dari rekan kerja dan supervisor.

d) Peran Kerja

Konflik atau ketidakpastian harapan kerja, banyaknya tanggung jawab.

e) Aturan kerja

Ketidakamanan kerja dan kurangnya kesempatan untuk berkembang, kemajuan atau promosi, ketidaksiapan akan perubahan yang cepat bagi para pekerja.

f) Keadaan lingkungan

Fisik yang tidak menyenangkan atau berbahaya, kondisi yang terlalu ramai, kebisingan, polusi udara, atau masalah ergonomis.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3) Karakteristik Individu (Perilaku Tipe A dan Tipe B)

Timbulnya stres kerja juga dipengaruhi oleh adanya karakteristik individu, terutama kepribadian. Pola perilaku baik Tipe A maupun Tipe B diusulkan oleh Friedman dan Roseman berdasarkan pola perilaku spesifik pada pasien penyakit jantung. Studi awal tentang perilaku Tipe A dan Tipe B, dimulai pada pertengahan 1960-an, dimana pria paruh baya yang sangat ambisius, kompetitif dan yang bekerja seolah-olah tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan semuanya 4,5 kali lebih mungkin terkena resiko penyakit jantung koroner (Bishop, 1988).

Pola perilaku Tipe A dapat didefinisikan sebagai sindrom perilaku yang terbuka terkait gaya hidup yang ditandai oleh daya saing yang berlebihan, berjuang untuk meraih prestasi, agresivitas, urgensi waktu, percepatan aktivitas bersama, kegelisahan, permusuhan, hipertensi, ledakan amplitude ucapan, Selain itu pula adanya ketegangan pada otot wajah, perasaan berjuang melawan keterbatasan waktu, dan ketidakpekaan terhadap lingkungan (Jenkins *et al*., 1974). Dengan kata lain, kepribadian dengan karakteristik Tipe A merupakan perpaduan antara tindakan dan emosi yang dapat diamati dan ditemukan pada seseorang yang secara agresif terlibat usaha secara terus menerus untuk mencapai sesuatu bahkan terkadang melakukan sesuatu yang berlawanan dengan apa yang biasanya dilakukan orang lain (Swagerina, 2004). Dengan memacu diri dan kendali, individu tipe A dapat menjadi pendorong yang kuat untuk inovasi dan kepemimpinan dalam suatu organisasi walaupun pribadi ini juga dapat menimbulkan masalah bagi dirinya sendiri dan lingkungan sekitar (Daft, 2003: 36).

Sementara Song *et al.*, (2013) dalam kutipannya, menyatakan pola perilaku Tipe B ditandai dengan tidak adanya karakteristik Tipe A atau pribadi yang tidak terlalu memikirkan waktu, lebih sabar, tidak terlalu agresif, tidak terlalu kompetitif dan lebih mudah menjalankan hidup. Individu dengan tipe kepribadian ini biasanya terhindar dari masalah stres. Individu Tipe B secara tipikal hidup dengan sedikit stres kecuali bila memang benar-benar berada pada tingkat stres tinggi (Daft, 2003: 36).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

d. Indikator Stres Kerja

Taylor (1991), menyatakan stres dapat menghasilkan berbagai respons. Berbagai peneliti telah membuktikan bahwa respon-respon tersebut dapat berguna sebagai indikator terjadinya stres pada individu, dan mengukur tingkat stres yang dialami. Respon Stres dapat terlihat dalam berbagai aspek, yaitu:

1) Respon fisiologis; ditandai dengan meningkatnya tekanan darah, detak jantung, detak nadi, dan sistem pernapasan.
2) Respon kognitif; terlihat melalui terganggunya proses kognitif seperti pikiran kacau, menurunnya konsentrasi, pikiran berulang dan tidak wajar.
3) Respon emosi; seperti rasa takut, cemas, malu, marah, dan sebagainya.
4) Respon tingkah laku; dapat dibedakan menjadi *fight* yakni melawan situasi yang menekan dan *flight* yakni menghindari situasi yang menekan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Astrie Handayani (2017)	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Puncak Lestari Hotel	Hasil penelitian terhadap 43 responden menunjukkan bahwa variabel independen beban kerja (X1) diperoleh Thitung (2,385) > Ttabel (1,6848) dan signifikansi sebesar 0,022 < 0,05, variabel kompetensi (X2) Thitung (2,676) > Ttabel

		Pangkalpinang-Bangka	(1,6848) dan signifikansi sebsesar 0,011 < 0,005, dan variabel iklim organisasi (X3) Thitung (2,406) > Ttabel (1,6848) dan signifikansi sebesar 0,021 < 0,05. Maka variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), variabel Kompetensi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), variabel Iklim Organisasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung (14,233) > Ftabel (2,83), sedangkan sifnifikansi adalah 0,000 <alpha pada taraf signifikansi 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signiifikan. Hasil uji koefisien determinasi (R2) menunjukkan Adjusted R Square 0,486 atau 48,6%, yakni berarti variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja, kompetensi dan iklim organisasi sisanya 51,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.
2	Susilo (2012)	Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali	Besarnya kontribusi atau pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara simultan terhadap Stres kerja karyawan non produksi PT. Indo Bali di Bali termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruh faktor-faktor lain. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres kerja pada karyawan non produksi PT. Indo Bali. Sumbangan efektif dari variabel lingkungan kerja fisik pada PT. Indo Bali terhadap tingkat Stres karyawan adalah sebesar 13,84%. Secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

			Sumbangan efektif dari variabel lingkungan kerja non fisik pada PT. Indo Bali terhadap tingkat Stres karyawan adalah sebesar 10,30%. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, teridentifikasi bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja karyawan.

Sumber : Data, 2018

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah tema penelitian, namun perbedaan terletak pada lokasi, waktu dan analisis data yang digunakan.

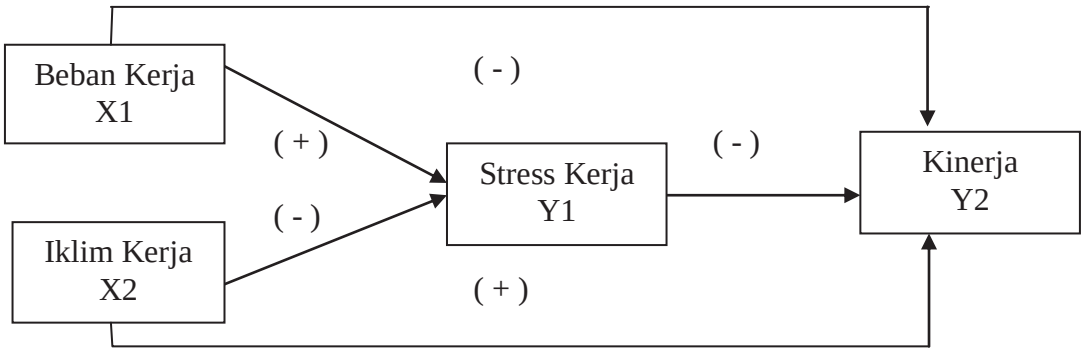
STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

C. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dapat dikatakan juga sebagai suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap lainya dari masalah yang ingin diteliti dan berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik yang akan dibahas. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, maka penulis gambarkan kerangka konsep penelitian secara lengkap sebagai berikut :

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

H1: Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. (Positif)

H2: Semakin tinggi iklim kerja maka akan semakin rendah stres kerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. (negative)

H3: Semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. (negative)

H4: Semakin tinggi iklim kerja maka akan semakin tinggi kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. (Positif)

H5 : Ada pengaruh beban kerja dan iklim kerja yang dimediasi stres kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah guna menemukan, mengembangkan atau menguji kebenaran suatu pengetahuan yang dilakukan secara metodologis dan sistematis. Masalah pemilihan metode adalah masalah yang sangat penting dalam penelitian ilmiah, karena mutu, nilai validitas dari penelitian ilmiah sangat ditentukan oleh pemilihan metodenya.

Metode penelitian menurut Sugiyono pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2005: 1). Berdasarkan pengertian tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Jadi, suatu metode dipilih dengan pertimbangan keserasian obyek, tujuan, sasaran, dan variabel masalah yang hendak diteliti.

Dengan demikian, metode penelitian merupakan suatu pengetahuan untuk menggali kebenaran suatu metodologis dengan sistematis dan sesuai dengan pedoman penelitian yang berlaku untuk sebuah karya tulis. Mengingat sangat pentingnya metode penelitian tersebut, maka penulis mempergunakan metode penelitian sebagai berikut :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

A. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini ditinjau dari:

a. Aspek paradigmanya menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif

deduktif. Metode yang dipergunakan dalam penelitian kuantitatif, khususnya kuantitatif analitik adalah metode deduktif. Dalam metoda ini teori ilmiah yang telah diterima kebenarannya dijadikan acuan dalam mencari kebenaran selanjutnya. (Saryono, 2008).

b. Operasinya, penelitian merupakan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian yang dilakukan dengan jalan mendatangi secara langsung ke Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo sebagai obyek penelitian yang bertujuan menggambarkan tentang keadaan tertentu secara obyektif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menghubungi responden secara langsung.

c. Aspek analisis, data penelitian ini merupakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungannya bisa simetris, kausal, atau interaktif. Hubungan simetris adalah hubungan anatara dua variabel yang bersifat sejajar, sama

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

B. Variabel Penelitian

Variabel merupakan kontruksi/ciri/sifat yang dikaji/diteliti, suatu sifat yang dapat memiliki bermacam-macam nilai atau berfariasi (Saryono, 2008).

1. Variable Bebas (*Independent Variable*)

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau dianggap menentukan variabel terikat. Variabel ini dapat merupakan faktor resiko,

prediksi kuasa/penyebab. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Iklim Kerja (X2).

2. Variable Tergantung/Terikat (*Dependent Variabel*)

   Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi. Variabel terikat disebut juga kejadian luaran, manfaat, efek atau dampak. Variabel terikat (Y) dalam penelitian adalah Stres Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2).

C. Definisi Operasional

Berdasarkan tujuan penelitian dan lingkup batasan peneltian yang telah diuraikan di atas, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1

Definisi Operasional

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

No	Variabel	Indikator	Rincian
1	Beban Kerja (X1) (Sandra G. Hart 1981)	1. *Mental Demand* 2. *Phsycal Demand* 3. *Performance* 4. *Effort* 5. *Frustation Level*	1. Pekerjaan yang dikerjakan sangat rumit 2. Pekerjaan memerlukan adanya aktifitas fisik yang berat 3. Senang dan puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan 4. Pekerjaan ini menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikannya 5. Pekerjaan dapat menimbulkan frustasi
2	Iklim Kerja (X2) (Wirawan, 2007)	1. Struktur (*Structure*) 2. Standar-standar (*Standards*) 3. Penghargaan (*Recognition*) 4. Dukungan (*Support*) 5. Komitmen	1. Struktur organisasi baik 2. Standar-standar pekerjaan 3. Penghargaan dalam menyelesaikan tugas secara baik. 4. Dukungan yang positif dari pimpinan dan para ASN lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. 5. Komitmen merefleksikan perasaan

No	Variabel	Indikator	Rincian
		(*Commitment*)	bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat keloyalan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4	Stres Kerja (Y1) *(Taylor, 1991)*	1. Respon Fisiologis 2. Respon Kognitif 3. Respon Emosi 4. Respon Tingkah Laku	1. Berkeringat tidak wajar 2. Konsentrasi menurun 3. Marah 4. Malu 5. Menghindari tekanan
3	Kinerja (Y2) (Rivai dan Sagala, 2009)	1. Aspek Teknis 2. Aspek Konseptual 3. Aspek hubungan interpesonal	1. Pengetahuan tentang pekerjaan, 2. Pengalaman dalam bekerja 3. memahami kompleksitas perusahaan 4. penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh 5. bekerja sama dengan orang lain

Sumber : Data diolah, 2018

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Indicator tertentu tidak digunakan untuk Penelitian di karenakan tidak sesuai dengan tempat kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo seperti :

1. Indikator beban kerja temoral demand karena tidak ada tekanan karyawan
2. Indikator iklim kerja tanggung jawab karena karyawan tidak memerlukan keputusan dilegitimasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya (Kuncoro, 2001). Populasi dari penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo yang sudah bekerja lebih dari

2 tahun, tidak sedang mengambil cuti panjang, tidak sedang berurusan dengan masalah hukum berjumlah 75 orang.

E. Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya tidak melalui perantara. Dalam penelitian ini dipergunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang kemudian diolah. Data ini bersumber dari kuesioner yang dijawab oleh responden ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo yang menyangkut variabel-variabel yang berkaitan dengan beban kerja, iklim kerja, kinerja dan Stres kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi atau pengamatan yang dilakukan pada kegiatan peningkatan kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

2. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada 75 orang responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008).
3. Studi Kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan melalui pencatatan dokumen-dokumen yang telah ada atau diambil catatan-catatan yang telah tersedia. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang dapat mendukung penelitian, seperti peraturan-peraturan yang berlaku, LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, dan beberapa buku yang dapat mendukung penelitian atau menjadi landasan dalam penelitian.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

G. Pengukuran Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat akurasi instrumen dalam memberikan hasil pengukurannya dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui apakah suatu butir dalam instrumen dinyatakan valid atau tidak, maka dilakukan pengujian yang alatnya menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson. Korelasi ini menunjukkan hubungan antara skor pada salah satu butir dengan skor total keseluruhan. Hasil koefisien korelasi ini digunakan untuk menghitung harga uji statistik “t” yang selanjutnya harga inilah dijadikan sebagai taraf signifikasi yang dicari. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5% maka butir yang diuji dinyatakan valid. Dalam tahap ini merupakan pengujian terhadap alat

pengumpul data yakni kuisioner. Untuk menguji tingkat validitas kuisioner dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan bantuan software *SPSS versi 18.* Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Uji validitas dilakukan pada seluruh butir pertanyaan. Uji validitas ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo dengan jumlah 75 responden. Adapun teknik yang digunakan adalah menggunakan rumus *korelasi product moment* dan reliabilitasnya (keandalan) dengan menggunakan koefisien *Alfa Cronbach*. Data diolah dengan bantuan program *SPSS For Windows Release 18.0* dengan tingkat signifikansi 10%.

Dalam tahap ini merupakan pengujian terhadap alat pengumpul data yakni kuisioner. Untuk menguji tingkat validitas kuisioner dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan bantuan software *SPSS versi 18*, dengan rincian hasil *try out* uji validitas yang penulis sajikan sebagai berikut :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Kode Pertanyaan	*Pearson's Correlations*	r tabel	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	1. *Mental Demand*	X1.1	0,791	0,381	Valid
		2. *Phsycal Demand*	X1.2	0,687	0,381	Valid
		3. *Performance*	X1.3	0,923	0,381	Valid
		4. *Frustation Level*	X1.4	0.913	0,381	Valid
		5. *Effort*	X1.5	0,925	0,381	Valid
2	Iklim Kerja (X2)	1. Struktur	X2.1	0,852	0,381	Valid
		2. Standar-standar	X2.2	0,883	0,381	Valid
		3. Penghargaan	X2.3	0,819	0,381	Valid
		4. Dukungan	X2.4	0,940	0,381	Valid
		5. Komitmen	X2.5	0,822	0,381	Valid

No	Variabel	Indikator	Kode Pertanyaan	*Pearson's Correlations*	r tabel	Keterangan
4	Stres Kerja (Y1)	1. Berkeringat 2. Konsentrasi 3. Marah 4. Kurang Percaya Diri 5. Menghindar	Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5	0,848 0,829 0,828 0,836 0.832	0,381 0,381 0,381 0,381 0,381	Valid Valid Valid Valid Valid
3	Kinerja (Y2)	1. Pengetahuan 2. Pengalaman 3. Memahami kompleksitas 4. Penyesuaian 5. Bekerja sama	Y2.1 Y2.2 Y2.3 Y2.4 Y2.5	0,897 0,962 0,905 0,922 0,870	0,381 0,381 0,381 0,381 0,381	Valid Valid Valid Valid Valid

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 3.2, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner pada semua variable baik bebas maupun terikat adalah valid, karena setiap butir pertanyaan dalam kuisioner memiliki r hitung > r tabel. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang diberikan dalam kuisioner ini telah memenuhi syarat valid dan dapat diikut sertakan dalam analisis data selanjutnya.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2. Uji Reabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan instrumen pada kuisioner yang disebarkan tersebut reliabel atau tidak. Keputusan pengujiannya adalah, apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel. Reliabilitas menunjukkan derajat konsisten alat ukur yang bersangkutan bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berlainan.

Tabel 3.3

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Kesimpulan
Beban Kerja	0,813	Reliabel
Iklim Kerja	0,819	Reliabel
Stres Kerja	0,814	Reliabel
Kinerja	0,828	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.3 di atas, dihasilkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian > 0,6 sehingga seluruh variable dalam penelitian ini dikatakan reliable atau memiliki konsistensi sebagai alat ukur.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

H. Metode Analisis Data

Pada tahap ini, langkah-langkah yang akan dilakukan dalam melakukan analisis data meliputi :

1. Regresi Liniear Berganda

a. Regresi Linear Berganda Tahap I

Regresi berganda tahap 1 digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel beban kerja dan iklim kerja terhadap Stres kerja. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic *SPSS versi 18* untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterprestasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis kemudian diambil kesimpulan sebagai sebuah hasil

dari penelitian. Model hubungan varibel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan.

$$\mathbf{Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1}$$

Keterangan :

Y_1 = Stres Kerja

B_1- β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Iklim Kerja

e = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga

b. Regresi Linear Berganda Tahap II (Analisis Jalur)

Pada analisis regresi tahap 2 digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel beban kerja dan iklim kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Model hubungan varibel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 Y_1 + e_2}$$

Keterangan :

Y2 = Kinerja ASN

Y1 = Stres Kerja

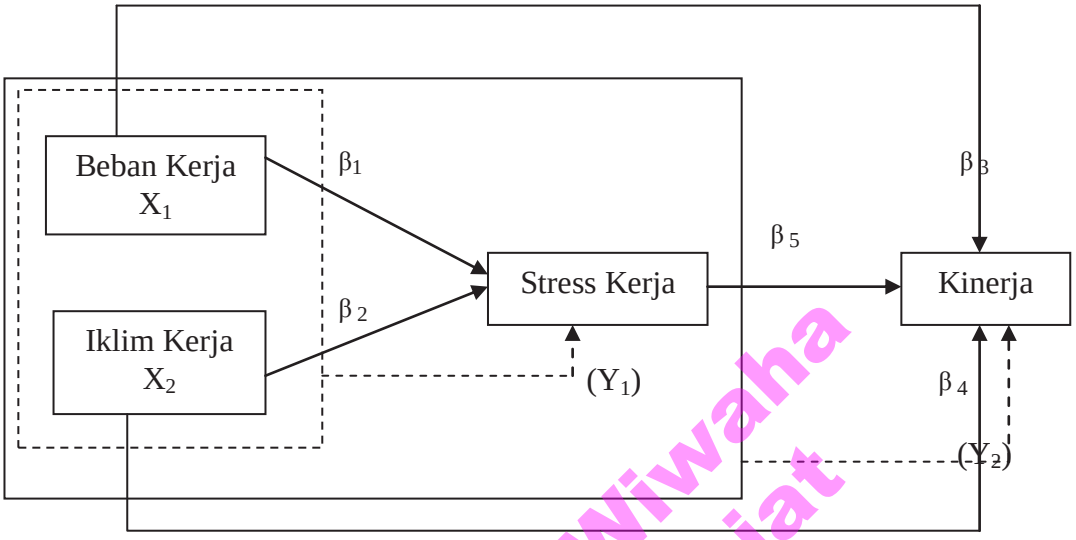
β_4- β_6 = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Iklim Kerja

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Adapun gambaran terkait diagram analisis jalur dapat penulis sajikan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Diagram Jalur
Sumber : Data Diolah, 2018

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2. Uji *t* (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. *t*-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:54). Adapun langkah-langkahnya yaitu:

1) Merumuskan hipotesis operasional, yaitu Ho dan Ha

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

Ha: Ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

2) Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu 5% = 0,05

3) Membuat kesimpulan

Jika $p \leq \alpha$ = Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

4) Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

3. Uji F

Untuk menguji secara bersama-sama atau serempak (seluruh variabel bebas diuji secara bersama-sama) terhadap variabel terikatnya menggunakan uji F, persamaannya sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{R^2}{n-k-1}}$$

Dimana:

F = Pendekatan distribusi probabilitas (F hitung)

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel bebas tersebut secara simultan (serempak) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka variabel bebas tersebut secara simultan (serempak) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

4. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis Ho dan Ha

Hipotesis nol yang digunakan adalah :

Ho: Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha: Ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Menghitung harga uji statistik t dan Uji F

c. Menetapkan tingkat signifikansi (α), yaitu α= 5% atau 0,05.

d. Membuat kesimpulan :

- Ho ditolak jika taraf signifikansi hasil pengujian ≤ 0,05 yang berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Ho diterima jika taraf signifikansi hasil pengujian ≥ 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengujian harus dilakukan dengan uji t statistik (t tes) dengan derajat kebebasan N-2 (Gujarati, 1995: 189). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

X_1 β_1 Y_1

X_2 β_2 Y_1

X_1 β_3 Y_2

X_2 β_4 Y_2

Y_1 β_5 Y2

Adapun langkah selanjutnya dibuat analisis jalur adalah sebagai berikut

:

Tabel 3.2

Hasil Analisis Jalur

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 \longrightarrow Y_1$	β_1	-	-
$X_2 \longrightarrow Y_1$	β_2	-	-
$X_1 \longrightarrow Y_2$	B_3	-	-
$X_2 \longrightarrow Y_2$	B_4	-	-
$Y_1 \longrightarrow Y_2$	B_5	-	-
$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y_1$	-	$\beta_1 \beta_5$	$(\beta_1 \beta_5) + \beta_4$
$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y_2$	-	$\beta_2 \beta_5$	$(\beta_2 \beta_5) + \beta_5$

Sumber : Data Diolah, 2018

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bab ini dilakukan analisis terhadap data responden penelitian, analisis alat pengumpul data serta pengujian hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik responden. Dari hasil pengujian tersebut, penulis memberi interpretasi berdasarkan teori atau hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya.

Sebanyak 75 kuisioner penulis sebarkan kepada responden Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo dengan cara didistribusikan kepada seluruh responden. Penyebaran kuesioner ini penulis lakukan pada Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo dari tanggal 3 September 2018 sampai 5 September 2018.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden atau dapat disebut juga dengan gambaran umum responden dalam penelitian ini meliputi:

a. Jenis Kelamin

Dalam tahap ini, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 katergori yakni karyawan Pria dan Wanita. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 75 responden yang berkaitan dengan jenis kelamin, diperoleh data yang dapat penulis sajikan sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

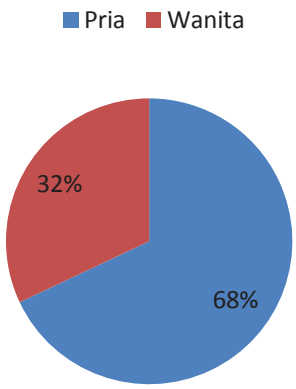
Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	51	68%
Wanita	24	32%
Total	**75**	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dikatakan bahwa reponden dalam penelitian yang merupakan Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo berjenis kelamin pria sebanyak 51 orang (68%) dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 24 orang (32%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian yang penulis lakukan berjenis kelamin pria. Data pada Tabel 4.1 juga dapat digambarkan dalam diagram *pie chart* sebagai berikut :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Gambar 4.1.
Responden Menurut Jenis Kelamin



Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data yang tersaji diatas pun sesuai dengan data yang penulis dapatkan dari Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, bahwa mayoritas Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo adalah pria, hal ini dikarenakan kompetensi atau peluang yang terjadi pada saat perekrutan dilakukan, mayoritas calon karyawan yang mendaftar adalah jenis kelamin pria.

b. Masa Kerja Pegawai

Hasil gambaran masa kerja responden ini dapat mendeskripsikan keadaan responden yang menjadi sampel dalam penelitian, yakni Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 75 responden yang berkaitan dengan masa kerja ASN, diperoleh data yang dapat penulis sajikan sebagai berikut :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

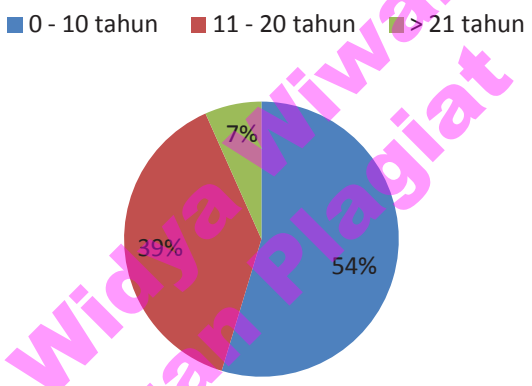
Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
0 - 10 tahun	41	55%
11 - 20 tahun	29	39%
> 21 tahun	5	7%
Total	**75**	**100%**

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat dikatakan bahwa reponden dalam penelitian yang merupakan Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo masa kerja 0 sampai dengan 10 tahun

sebanyak 41 orang (55%), masakerja 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 29 orang (39%) dan responden dengan masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 5 orang (7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian yang penulis lakukan masa kerja di bawah 10 tahun. Data pada Tabel 4.2 juga dapat digambarkan dalam diagram *pie chart* sebagai berikut :

Gambar 4.2
Responden Menurut Masa Kerja



STIE Widya Wiwana
Jangan Plagiat

2. Variabel Penelitian

Pada tahap ini, dilakukan analisa untuk mengetahui frekuensi skor jawaban dari masing-masing butir pertanyaan pada tiap variabel yang diteliti. Dari hasil ini, diperoleh nilai rata-rata yang akan dikategorikan kedalam beberapa kelompok. Nilai ini nantinya dapat dipergunakan untuk melihat persepsi responden mengenai kinerja tiap individu pada hubungan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh stres kerja, dimana

skala rata-rata tertinggi adalah 5 (lima) dan skala rata-rata terendah adalah 1 (satu).

Semakin tinggi skala jawaban yang dipilih oleh responden, dapat menunjukkan bahwa kondisi yang tertera pada tiap item pertanyaan dalam angket semakin sesuai dengan kondisi yang dialami oleh tiap responden, dan begitu pula sebaliknya. Adapun, pemberian skala rata-rata dari masing-masing indikator variabel penelitian berdasarkan interval kelas yang dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Sehingga skala rata-rata dari masing-masing indikator variabel penelitian dapat tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 4.3

Skala Rata-rata Indikator

No.	Skala Jawaban	Interval	Kategori	
			Stres Kerja \ Beban Kerja	Kinerja \ Iklim Kerja
1	Skala 1	1,00 - 1,80	Sangat Rendah	Tidak Baik
2	Skala 2	1,81 - 2,60	Rendah	Kurang Baik
3	Skala 3	2,61 - 3,40	Cukup Tinggi	Cukup Baik
4	Skala 4	3,41 - 4,20	Tinggi	Baik
5	Skala 5	4,21 - 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Selanjutnya, analisis deskriptif terhadap Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo pada masing-masing variabel dapat dijabarkan kedalam tabel berikut :

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

a. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Secara umum, hasil kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden mengalami beban kerja yang cukup tinggi, hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 2,77.

Tabel 4.3.

Hasil Perhitungan Rata-Rata Beban Kerja ASN

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1. *Mental Demand*	2,60	Rendah
	2. *Phsycal Demand*	2,56	Rendah
	3. *Performance*	2,75	Cukup Tinggi
	4. *Frustation Level*	2,92	Cukup Tinggi
	5. *Effort*	2,97	Cukup Tinggi
Total Rata-Rata		2,77	Cukup Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator X1.1 nilai rata-rata 2,60 sehingga beban kerja mental dikategorikan rendah. Pada indikator X1.2 nilai rata-rata 2,56 sehingga beban kerja fisik dikategorikan rendah. Pada indikator X1.3 nilai rata-rata 2,75 sehingga *performance* dikategorikan cukup tinggi. Pada indikator X1.4 nilai rata-rata 2,92 sehingga tingkat frustasi dikategorikan cukup tinggi. Sementara indikator X1.5 nilai rata-rata 2,97 sehingga beban kerja ditinjau dari upaya untuk menyelesaikan pekerjaan dikategorikan cukup tinggi.

b. Analisis Deskriptif Variabel Iklim Kerja

Secara umum, hasil kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menanggapi mengenai iklim kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,63 yang dikategorikan baik.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Tabel 4.4.

Hasil Perhitungan Rata-Rata Iklim Kerja ASN

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Iklim Kerja (X2)	1. Struktur	3,72	Baik
	2. Standar-standar	3,57	Baik
	3. Penghargaan	3,59	Baik
	4. Dukungan	3,77	Baik
	5. Komitmen	3,48	Baik
Total Rata-Rata		3,63	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator X2.1 nilai rata-rata 3,72 sehingga iklim kerja ditinjau dari struktur organisasi dikategorikan baik. Pada indikator X2.2 nilai rata-rata 3,57 sehingga iklim kerja ditinjau dari standart pekerjaan dikategorikan baik. Pada indikator X2.3 nilai rata-rata 3,59 sehingga iklim kerja ditinjau dari penghargaan yang diberikan kepada ASN dikategorikan baik. Pada indikator X2.4 nilai rata-rata 3,77 sehingga iklim kerja ditinjau dari pimpinan dan para ASN lainnya dikategorikan baik. Sementara indikator X2.5 nilai rata-rata 3,48 sehingga iklim kerja ditinjau dari komitmen dikategorikan baik.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

c. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menanggapi mengenai Stres kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 2,95 yang dikategorikan cukup tinggi.

Tabel 4.5.

Hasil Perhitungan Rata-Rata Stres Kerja ASN

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Stres Kerja (Y1)	1. Berkeringat	2,43	Rendah
	2. Konsentrasi	3,00	Cukup Tinggi
	3. Marah	2,88	Cukup Tinggi
	4. Kurang Percaya Diri	2,83	Cukup Tinggi
	5. Menghindar	3,60	Tinggi
Total Rata-Rata		2,95	Cukup Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator Y1.1 nilai rata-rata 2,43 sehingga Stres kerja ditinjau dari berkeringat tidak wajar saat tertekan karena pekerjaan dikategorikan rendah. Pada indikator Y1.2 nilai rata-rata 3,00 sehingga Stres kerja ditinjau dari tidak fokus atau berkonsentrasi dalam bekerja dikategorikan cukup tinggi. Pada indikator Y1.3 nilai rata-rata 2,88 sehingga Stres kerja ditinjau dari banyaknya pekerjaan dan tekanan membuat ASN mudah marah dikategorikan cukup tinggi. Pada indikator Y1.4 nilai rata-rata 2,83 sehingga Stres kerja ditinjau dari pribadi yang kurang percaya diri dikategorikan cukup tinggi. Sementara indikator Y1.5 nilai rata-rata 3,60 sehingga Stres kerja ditinjau dari menghindari adanya tekanan dikategorikan tinggi.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menanggapi mengenai kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,30 yang dikategorikan sangat baik.

Tabel 4.6.

Hasil Perhitungan Rata-Rata Kinerja ASN

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Kinerja (Y2)	1. Pengetahuan	3,84	Baik
	2. Pengalaman	4,43	Sangat Baik
	3. Memahami kompleksitas	4,44	Sangat Baik
	4. Penyesuaian	4,53	Sangat Baik
	5. Bekerja sama	4,28	Sangat Baik
Total Rata-Rata		4,30	Sangat Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator Y2.1 nilai rata-rata 3,84 sehingga kinerja ditinjau dari pengetahuan tentang pekerjaan dikategorikan baik. Pada indikator Y2.2 nilai rata-rata 4,43 sehingga kinerja ditinjau dari pengalaman kerja dikategorikan sangat baik. Pada indikator Y2.3 nilai rata-rata 4,44 sehingga kinerja ditinjau dari memahami kompleksitas pekerjaan dikategorikan sangat baik. Pada indikator Y2.4 nilai rata-rata 4,53 sehingga kinerja ditinjau dari penyesuaian terhadap pekerjaan dikategorikan sangat baik. Sementara indikator Y1.5 nilai rata-rata 4,28 sehingga kinerja ditinjau dari bekerja sama dengan orang lain dikategorikan sangat baik.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program *SPSS versi 18* maka dapat dibuat tabel hubungan antar variabel beban kerja, iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja yang penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Signifikansi t Hitung	Koefisien Determinasi (R_2)	Signifikansi F Hitung
Y1	X1	0,392	0,011	0,523	0,000
	X2	- 0,212	0,044		
Y2	X1	- 0,274	0,027	0,477	0,000
	X2	0,217	0,045		
	Y1	- 0,270	0,024		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari data di atas diketahui bahwa :

a. Analisis pengaruh beban kerja terhadap Stres kerja ditandai dengan nilai signifikan t hitung 0,011 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara beban kerja dan kinerja.

b. Analisis pengaruh iklim kerja terhadap Stres kerja ditandai dengan nilai signifikan t hitung 0,044 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara iklim kerja dan kinerja.

c. Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja ditandai dengan nilai signifikan t hitung 0,027 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara beban kerja dan kinerja.

d. Analisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja ditandai dengan nilai signifikan t hitung 0,024 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara iklim kerja dan kinerja.

e. Analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja ditandai dengan nilai signifikan t hitung 0,011 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara beban kerja dan kinerja.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

f. Berdasarkan uji F diketahui ada pengaruh bersama-sama antara beban kerja dan iklim kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

g. Berdasarkan uji F diketahui ada pengaruh bersama-sama antara beban kerja dan iklim kerja yang dimediasi Stres kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

h. Koefisien Determinasi (R_2) pengaruh beban kerja dan Iklim kerja terhadap Stres kerja sebesar 0,523 atau 52,3%. Hasil tersebut berarti bahwa 52,3% stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara serentak sedangkan sisanya sebanyak 47,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar kedua variabel tersebut.

i. Koefisien Determinasi (R_2) pengaruh beban kerja, iklim kerja dan Stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,477 atau 47,7%. Hasil tersebut berarti bahwa 47,7% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara serentak sedangkan 52,3% lainnya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar ketiga variabel di atas.

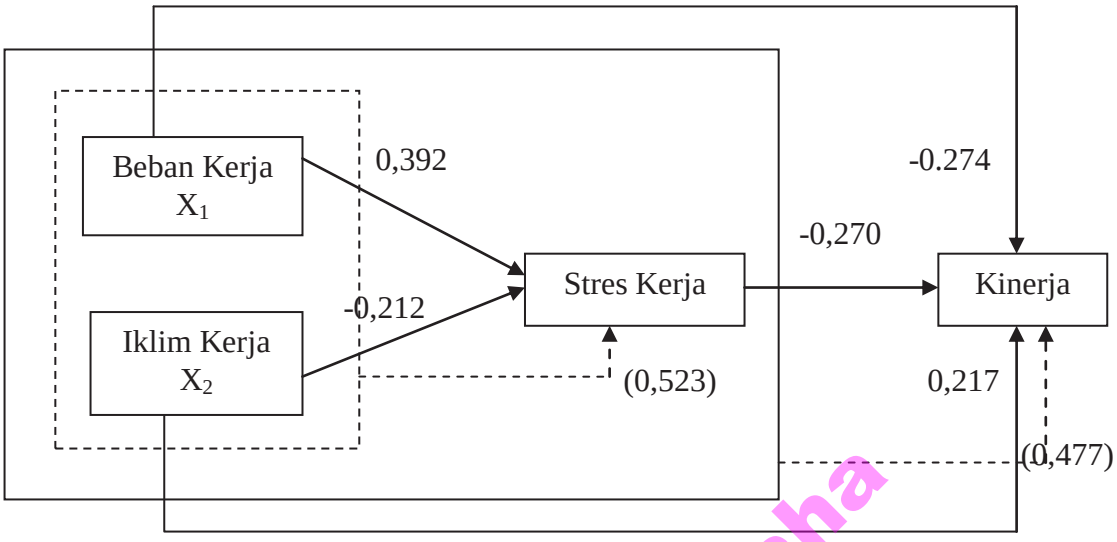
STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

4. Analisis Jalur

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka dapat digambarkan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Y_1 = 0{,}392X_1 - 0{,}212X_2 \qquad (1)$$

$$Y_2 = -0{,}274X_1 + 0{,}217X_2 - 0{,}270Y_1 \qquad (2)$$



Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur

Sumber: Data primer diolah, 2018

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Dari gambar 4.3 di atas, dapat dihitung besarnya efek total dari keterlibatan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja melalui tabel berikut :

Tabel 4.11

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Model Pengaruh	*Direct Effect*	*Indirect Effect*	*Total Effect*	Status
X1→ Y1	0,392	--	--	Signifikan
X2→Y1	- 0,212	--	--	Signifikan
X1→Y2	- 0,274	--	--	Signifikan
X2→Y2	0,217	--	--	Signifikan
Y1→Y2	- 0,270	--	--	Signifikan
X1→Y1→Y2	--	= (ϐX1 x Y) = (0,392 x - 0,270) = - 0,106	= -0,274 + -0,106 = - 0,380	Signifikan
X2→Y1→Y2	--	= (ϐX2 x Y) = (-0,212 x – 0,270) = 0,057	= 0,217 + 0,057 = 0,274	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh tak langsung beban kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah sebesar – 0,106. Sementara total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah sebesar -0,380. Selanjutnya pengaruh tak langsung iklim kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,057 dengan total pengaruh tak langsung dari iklim kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,274.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo

ASN yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo memiliki beban kerja dan standar kerja yang baik. Dengan kondisi prosedur kerja yang ketat dan tuntutan terhadap kepuasan layanan publik, memungkinkan terjadinya stres kerja pada ASN. Adanya pengaruh beban kerja dengan stres kerja ASN di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo ditunjukkan dengan hasil uji statistik t_{hitung} sebesar 3,871 dengan signifikansi 0,011 < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,392 (positif). Tingkat korelasi yang cukup kuat antara beban kerja dengan terjadinya stres kerja ASN menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan peningkatan stres kerja, dengan demikian hipotesa bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja diterima.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Pada umumnya hal-hal yang berkaitan dengan ASN merupakan tugas bagian kepegawaian untuk melakukan investigasi. Namun pada kondisi yang dialami oleh ASN yang merasakan stres dapat di indikasikan seperti melakukan ketidak disiplinan pada pekerjaan, tidak fokus, mencari perhatian. Oleh karena itu, Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo terus melakukan upaya untuk mengatasi stres kerja karyawan dengan pembinaan dan pendampingan bagi ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

2) Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Stres Kerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo

Berdasarkan hasil olah data kuisioner yang diperoleh dari responden menyatakan bahwa iklim kerja yang ada pada Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo termasuk dalam kategori baik. Pada kondisi yang dirasakan oleh ASN, iklim kerja terhadap stres kerja berpengaruh negatif. Adanya pengaruh iklim kerja terhadap Stres kerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo ditunjukkan dengan hasil uji statistik t_{hitung} sebesar -2,039 dengan signifikansi 0,044 < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar -0,212 (negatif). Tingkat korelasi antara iklim kerja dengan terjadinya stres kerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo menunjukkan kondisi dimana iklim yang baik membuat individu tidak merasakan stres kerja. Semakin baik iklim kerja (fisik maupun non fisik) ASN, maka semakin rendah kadar stres kerja yang dirasakan. Dengan

demikian, hipotesa bahwa iklim kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja diterima.

Iklim kerja baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dapat mempengaruhi individu. Iklim kerja merupakan hal yang sangat penting mengingat ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo membutuhkan iklim kerja yang baik dan kondusif agar dapat bekerja dengan nyaman.

3) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo

Kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo termasuk dalam kategori sangat baik. Namun, apabila beban kerja dirasakan terlalu tinggi, maka akan berdampak pada *output* yang dihasilkan. Pada olah data diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2,266 dengan signifikansi 0,027 < 0,05 sementara koefisien regresi -0,274 (negatif), hal ini menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja ASN, dengan demikian hipotesa bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

4) Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo

Iklim kerja mengambil peranan penting terhadap baik buruknya kinerja seseorang. Mayoritas ASN Dinas Perhubungan Kabupaten

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Purworejo menyatakan bahwa iklim kerja yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo adalah baik. Berdasarkan hasil uji statistik, pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif, terbukti dari nilai signifikansi t hitung yakni 2,042 dengan signifikansi 0, 045 > 0,05 sementara koefisien regresi 0,217. Dengan demikian hipotesa bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Kondisi ini menunjukkan dimana iklim kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja. Dengan kata lain iklim kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, berdampak signifikan terhadap *output* pekerjaan yang dihasilkan karena adanya standarisasi tugas yang harus dijalani ASN sesuai dengan arahan dan SOP yang berlaku pada Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo diterima.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

5) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo

Stres kerja yang dialami oleh ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo termasuk dalam kategori rendah. Pada hasil pada uji statistik diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel stres kerja sebesar -2,257 dengan signifikansi 0,024 < 0,05 sementara koefisien regresi -0,270 (negatif), hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pada kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, dimana terjadinya peningkatan Stres kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja ASN Dinas Perhubungan

Kabupaten Purworejo. Dengan demikian hipotesa bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Pada kondisi stres kerja yang dialami ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, mayoritas ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo dapat mengendalikan Stres kerja sesuai dengan kemampuan individu yang merasakan. Para ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo akan mengambil waktu sejenak sekedar untuk beristirahat, melakukan aktifitas fisik ringan hingga mencari hiburan melalui berbagai fasilitas yang telah disediakan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Beberapa cara ini dikenal efektif dalam meminimalisir tingkat stres yang dialami oleh ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

6) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa pengaruh tak langsung beban kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah sebesar –0,106, sementara total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui stress kerja adalah sebesar -0,380. Melalui hasil inilah, maka hipotesis yang menyatakan beban kerja terhadap kinerja melalui Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo diterima.

Beban kerja yang dirasakan ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo bisa dikatakan paling dominan disbanding variabel lainnya.

Pada kondisi yang dialami oleh ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, apabila kinerja dinilai semakin lama semakin menurun, maka Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo akan meningkatkan jumlah tuntutan yang harus dijalani oleh ASN melalui berbagai macam cara, namun sayangnya, kemampuan tiap ASN berbeda satu sama lain. Hal inilah yang menyebabkan Stres kerja muncul baik sadar atau tidak. Sehingga terkadang Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo akan mengeluarkan ekstra *budget* untuk meminimalisir tingkat Stres para ASNnya

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

7) Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo

Selanjutnya pada gambar 4.3 pengaruh tak langsung iklim kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,057 dengan total pengaruh tak langsung dari iklim kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,274. Melalui hasil inilah, maka hipotesis yang menyatakan iklim kerja terhadap kinerja melalui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN diterima.

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo sendiri iklim kerja sangat diperhatikan, salah satunya dengan menciptakan kenyamanan. Iklim kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo secara tidak langsung ikut berperan dalam mengurangi kadar stres yang dirasakan ASN. Untuk itulah Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo sangat

memperhatikan kondisi iklim kerja sesuai dengan kebutuhan dan fungsi pada setiap bidang di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Beberapa hal tersebut membuat ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo merasa diperhatikan dan merasakan kenyamanan dalam bekerja, sehingga tingkat stres dapat berkurang. Hal inilah yang akan menentukan baik atau tidaknya produktifitas ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menemukan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 katergori yakni karyawan Pria dan Wanita. Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo berjenis kelamin pria sebanyak 51 orang (68%) dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 24 orang (32%). Kemudian Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo masa kerja 0 sampai dengan 10 tahun sebanyak 41 orang (55%), masakerja 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 29 orang (39%) dan responden dengan masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 5 orang (7%).
2. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja, sementara iklim kerja berpengaruh secara negatif terhadap stres kerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.
3. Hasil uji analisis menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Semakin tinggi beban kerja yang dialami ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo, semakin tinggi pula tingkatan stres yang dirasakan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara iklim kerja terhadap Stres kerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Dengan kata lain bila iklim kerja yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo baik, maka akan menurunkan kadar stres yang dirasakan ASN.
5. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Hal ini dapat dikatakan bahwa jika beban kerja yang dialami tinggi, maka kinerja yang dilakukan oleh ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo akan rendah, sehingga berdampak pada produktifitas Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.
6. Terdapat pengaruh positif antara iklim kerja terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Hal ini bisa terjadi karena baik atau buruknya iklim kerja tetap tidak berdampak terhadap *output* yang dihasilkan oleh ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Dengan kata lain, kinerja ASN telah ditentukan sesuai dengan standar, target dan SOP yang berlaku pada Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.
7. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo. Dengan kata lain, bila Stres kerja tinggi maka akan mengakibatkan kinerja individu yang buruk.
8. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai mediator. Hal ini dapat dikatakan apabila beban kerja meningkat, stres kerja tinggi maka kinerja akan turun.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

9. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai mediator. Hal ini dapat dikatakan bila lingkungan kerja bagus, stres berkurang, maka akan berdampak pada kinerja akan meningkat.

B. Saran

1. Beban kerja merupakan variabel dominan yang dialami ASN, sehingga ada baiknya Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo memahami kapasitas ASN dalam mengurangi beban kerja yang dirasakan dengan memperhatikan kompleksitas pekerjaan, menyesuaikan jam kerja terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab diluar pekerjaan, memberi kesempatan untuk mengembangkan diri, memberikan tugas yang dapat menstimulasi pribadi ASN melalui keterampilan yang dimiliki dan mendukung karyawan dalam membentuk lingkungan sosial yang sehat terhadap sesama pekerja di semua level.
2. Ada baiknya Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo lebih memperhatikan usaha dalam hal peningkatan suasana iklim kerja baik bersifat fisik maupun non fisik dalam upaya mengurangi kejenuhan, rasa lelah karena bekerja yang berpotensi pada munculnya Stres. Hal ini sangat penting mengingat mayoritas ASN menghabiskan waktu kerja di dalam ruangan, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja ASN Dinas Perhubungan Kabupaten Purworejo.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

Adeyemi, Michael Bamidele et. al. 2009, *Teaching Character Education Across the Curriculum and theRole of Stakeholders at the Junior Secondary Level in Botswana*. Study Home Comm Sci, 3(2): 97-105 (2009).

Aizzat Mohd Nasurdin, 2006, *The Role of Non Instrumental Justice and Age in Predicting Organizational Commitment*, Gadjah Mada International Journal of Business, Januari - April, Vol. 7.

Astrie Handayani, 2017, *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Puncak Lestari Hotel Pangkalpinang-Bangka.*

Bashir, Usman, dan Ramay, Muhammad Ismail, 2010, *Impact of Stres on employees Job Perfomance A Study on Banking Sector of Pakistan. International journal of Marketing Studies Vol. 2, No. 1*; May 2010, Pp. 122-126

Cantika, Yuli Sri Budi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang : UMM Press

Desai,T. P., 1993. *Stres and Mental Workload: A Study in an Industrial Organisation.* Indian Journal of Industrial Relations. Vol. 28, No. 3, PP. 258-273.

Dessler, Gary, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Terjemahan, Jakarta : Penerbit PT. Prenhallindo

Fitriastuti, T., 2013, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 4, No. 2

Irvianti, L. S. D & Verina, R. E., 2015, *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk*, Jakarta: Binus Business Review, Vol. 6 No. 1, PP. 117-126.

Johnson, M. D., 2006, *The Effect Of Workload on Individual and Team Learning, Affect, and Performance*, Disertasi Doktor. Michigan State University, United State America. Diambil dari ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3236339).

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Kasmarani, M. K., 2012, *Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol. 1, No. 2, PP. 767-776.

Kumar, S & Jain, A. K., 2012, *Essence and Consequences of Stres in The Workplace*, Journal of Organisation and Human Behaviour, Vol. 1 No. 3, PP.1-11.

Kuncoro, Achmad, *2001, Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Asumsi. Klasik*, Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta

Kusmaningtyas, A dan P. O. Priyana, 2012, *The Influence of Compensation and Organization Climate on Work Motivation and Their Impact on Employee Performance of Bank XXX Corporation at Tanjung Perak*. Proceeding Seminar Nasional & Call for Paper (SCA-2). 2 (1) (diperoleh dari: http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/178/183diunduh pada 10-6-2018

Lussier, N Robert. 2005. *Human Relations in OrganizationApplications and skill Building*, New York: Mc Graw Hill

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya

Mohsan, Faizan, 2011. *Impact of Customer Satisfaction on Customer Loyalty and Intentions to Switch*: Evidence from Banking Sector of Pakistan

Mufid dan *Mustafa*, Zaenal, *1998, Pengantar Statistik*, Yogyakarta : FE UII.

NIOSH., 1998, *Stres at Work. National Institute for Occupational Safety and Health*. Diakses tanggal 26 Agustus 2017 dari http://www.cdc.gov/ niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf.

Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta.

Prawirosentono, Suyadi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan. Kinerja Karyawan.* Edisi 1, Cetakan Kedelapan, Yogyakarta : BPFE

Robbins, Stephen P., Coulter, Mary, 2007, *Manajemen*, Jakarta : Indeks

Robbins, 2010, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba. Empat

Timpe, A. Dale, 1992, *Kinerja*, Jakarta : PT. Gramedia

Sedarmayanti, 2004, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga,. Yogyakarta, STIE YPKN

Siswanto, Bejo, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administrarif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

Siswanto, Adi, Eko & Yuniawan, Ahyar. 2012. *Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir, Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Journal Diponegoro Business Review.1(2):332-342.

Soylu, A., 2008, Causes and Consequences of Work Stres: A Comparison Of Foreign and American Workers In The United States, *Disertasi Doktor*. Temple University, Amerika Serikat. Diambil dari ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3300379).

Sugiyono, 2003, *Statistik untuk Peneilitian*, Bandung : CV Alfabeta.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sumantri, Numan, 2001, *Pembaharuan Pendidikan IPS*. Bandung : Rosda Karya.

Susilo, 2012, *Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali*.

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Parsada

Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Yirik, S., Oren, D., & Ekici, R., (2015). *Determination of Organizational Stres and Organizational Burnout Levels of Mid Level Managers Working in Four and Five Star Hotel Businesses*. International Review of Management and Marketing. Vol. 5, No. 2, PP. 52-60. ISSN: 2146-4405.

www.labdske-uii.com, 2016. *Fisiologi dan Pengukuran Kerja* (Tutorial 4 Beban Kerja Mental). Laboratorium DSK & E, Fakultas Teknik Industri. Universitas Islam Indonesia. Diakses tanggal 17 Juni 2018

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat