

Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak

Evi Sofiana¹, Tri Wahyuarini², Syarifah Novieyana³

^{1,2,3}Politeknik Negeri Pontianak, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124

ARTICLE INFO

Keywords:

Workload

Stress work and performance



Received: 2 November 2019

Received in revised:

20 January 2020

Accepted: 20 January 2020

Published: 18 May 2020

Open Access

ABSTRACT

Pontianak State Polytechnic (Polnep) is one of the higher vocational Institution in West Kalimantan. One of Polnep's objective is to carry out various fields of vocational education in order to generate quality alumni. Achieving this objective requires hardwork and lecturer play a significant role. Since they play a significant role, the lecturer's performance should be taken care of. There are 241 lecturer dan 140 of them have additional work in other unit besides teaching. Based on early observation, They are called Lecturer with additional work, which means they have to spare their time in campus not only for teaching but also doing some additional work, so sometimes they tend to leave class. Based on early observation, they do the replacement class, late in submitted exam paper dan student's grades. They also tend to give more assignment to students. This research purpose is to examine empirically the effect of Polnep lecturer's workload to performance, and the effect of work stress to performance and the effect of workload to work stress. The research method is survey by using questionnaire as data collecting method. Samples were choosen with non-probability sampling method, specifically purposive sampling. Based on first hypothesis testing, there is no proof about the effect of Polnep lecturer's workload to performance which marked by sig. value 0.740. The same result happened to second hypothesis testing, there is no proof about the effect of Polnep lecturer's work stress to performance which marked by sig. value 0.179. The third hypothesis testing proves the effect of workload to work stress. This resultmarked by sig. value of 0.000.

Keywords: Workload, stress work and performance

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Efektivitas sebuah organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusianya. Tanpa manusia, tujuan suatu organisasi tidak akan dapat tercapai. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan penggerak aktivitas di dalam sebuah organisasi. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Sebagai salah satu aspek penting di dalam pencapaian tujuan organisasi, tentulah manusia ini harus memperhatikan kinerja yang dihasilkannya. Menurut Moehariono (2012 : 95), kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik tentulah dapat mendorong pencapaian tujuan sebuah organisasi dengan cepat dan sebaliknya.

Mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik, merupakan harapan semua organisasi.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Timple dalam Mangkunegara (2009 : 15) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal yaitu yang dihubungkan dengan sifat seseorang dan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Apabila faktor eksternal ini tidak sesuai dengan harapan karyawan, dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan. Stress dapat terjadi pada siapapun dan banyak faktor yang dapat menyebabkan stress tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut Mangkunegara (2009 : 157) adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antar karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam

* Corresponding author

E-mail addresses: efisofiana_76@yahoo.com (Evi Sofiana)

2614-6983/ © 2020 P3M Politeknik Negeri Bengkalis. All rights reserved.

kerja. Karyawan yang mengalami stress dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi dimana kinerja karyawan tentulah akan mengalami penurunan. Hal ini sudah diteliti oleh Astianto & Heru (2014) dan hasilnya menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Namun, tidak demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2014) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain stress kerja, beban kerja yang diberikan kepada pegawai atau karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Beban yang diberikan suatu organisasi kepada karyawannya terbagi menjadi beban kerja sesuai yang sesuai dengan standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan akan berdampak pada organisasi tersebut. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya in-efisiensi kerja.

Beban kerja yang terlalu ringan berarti jumlah tenaga kerja lebih banyak dari pekerjaan yang harus dilakukan. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, maka dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. (Astianto & Heru, 2014). Setelah dilakukan penelitian, diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2012) tidak menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Politeknik Negeri Pontianak (Polnep) merupakan salah satu pendidikan tinggi vokasi di Kalimantan Barat. Salah satu tujuan Polnep adalah menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai bidang keahlian untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas yang mempunyai keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif.

Agar tujuan yang telah ditetapkan oleh Polnep dapat tercapai, maka peran tenaga pendidik (dosen) menjadi sangat penting karena dosen merupakan pengajar di perguruan tinggi. Oleh karena itu, kinerja dosen menjadi hal yang penting untuk menjadi perhatian.

Di polnep terdapat 8 (delapan) jurusan dengan 22 (dua puluh dua) program studi. Selain itu, terdapat beberapa unit pelaksana teknis yang membantu dalam pencapaian visi, misi dan tujuan Polnep. Tidak hanya itu, Polnep juga melakukan pengembangan dengan mendirikan program studi di luar domisili. Untuk melaksanakan tupoksi pada unit-unit yang ada di Polnep dan kampus binaan tersebut, pimpinan memberikan tugas tambahan kepada dosen sebagai pelaksana atau pengelola. Dari 241 (dua ratus empat puluh satu) orang dosen, sebanyak 140 (seratus empat puluh) orang diperbantukan di unit-unit dan mempunyai jabatan di Politeknik

Negeri Pontianak. Berikut data jumlah dosen yang mendapatkan tugas tambahan selain sebagai staf pengajar.

Tabel 1. Jumlah dosen yang mendapat tugas tambahan Pada Politeknik Negeri Pontianak Tahun 2018

No	Nama Unit	Jmlh
1	Direktur	1
2	Para Pembantu Direktur dan WMM	5
3	Senat Polnep	32
4	Struktural Jurusan	62
5	Unit Penjamin Mutu	5
6	Unit Kerjasama dan Hubungan Internasional	4
7	Unit Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat	3
8	Entrepreneur Training Unit	2
9	Akademi Komunitas Singkawang	2
10	PSDKU Polnep di Kab. Sanggau	6
11	PDD Polnep di Kab. Kapuas Hulu	3
12	PEDP	5
13	UPT Bahasa	2
14	SPI	2
15	P3AI	2
16	Pengelola galeri investasi	1
17	Lembaga Sertifikasi Profesi	3
	JUMLAH	140

Sumber: Data olahan, 2018.

Dari Tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar dosen Politeknik Negeri Pontianak mendapatkan tugas tambahan yaitu sebanyak 140 orang atau sebesar 58,09%.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan terlihat bahwa beberapa orang tenaga pendidik yang mendapatkan tugas tambahan seringkali melakukan penggantian jam mengajar dikarenakan tingkat ketidakhadiran di jam kuliah yang cukup tinggi. Beberapa mahasiswa mengeluh karena mereka harus pulang lebih dari jam yang seharusnya, walaupun sebelum pergantian dilakukan, dosen selalu meminta persetujuan mahasiswa. Pergantian jam mengajar ini dilakukan karena terdapat ketentuan yang menyatakan bahwa apabila tingkat kehadiran mengajar dosen di bawah 80%, maka SK mengajar tidak akan dikeluarkan atas nama dosen yang bersangkutan. Peraturan ini menyebabkan dosen-dosen yang tidak mencapai target 80% melakukan penggantian mengajar di luar jadwal mengajar dosen yang bersangkutan. Hal ini tidak hanya terjadi pada dosen yang mendapat tugas tambahan di Polnep, tetapi dosen-dosen yang mempunyai kesibukan di luar juga melakukan hal yang sama. Bahkan, ada beberapa dosen yang pada semester tertentu tidak mendapatkan SK beban mengajar yang disebabkan hal tersebut.

Di dalam perkuliahan, sering pula dosen masuk kelas, namun hanya memberikan tugas dikarenakan harus mengikuti rapat atau mengerjakan pekerjaan pada tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini menyebabkan tidak adanya pengawasan dosen di kelas yang berdampak pada kondisi kelas yang tidak kondusif dan terkadang mengganggu

kelas lain yang sedang melakukan proses belajar mengajar.

Selain itu, pada saat rapat nilai, ada saja dosen yang belum menyerahkan nilai kepada staf prodi yang menyebabkan nilai mahasiswa disamaratakan yaitu mendapat nilai B. Hal ini tentulah dapat merugikan mahasiswa yang mempunyai kemampuan akademik baik, karena bisa jadi sebenarnya mereka mendapatkan nilai lebih dari itu, yaitu nilai A. Ada pula dosen yang menyerahkan nilai pada saat rapat dilaksanakan, sehingga Indeks Prestasi mahasiswa yang ditampilkan pada saat rapat belum fix.

Tidak hanya itu, pada saat pengumpulan soal ujian, beberapa dosen tidak mengikuti ketentuan waktu yang telah dibuat oleh jurusan. Namun jurusan sudah membuat sanksi bagi dosen yang terlambat mengumpulkan soal yaitu mereka diharuskan untuk menggandakan sendiri soal ujian. Walaupun sanksi ini telah disampaikan, ada saja dosen yang tidak tepat waktu dalam mengumpulkan soal sehingga mereka harus memperbanyak sendiri soal ujiannya.

Di Polnep, ada beberapa dosen yang mendapat tugas tambahan lebih dari satu jabatan. Hal ini tentulah akan mempengaruhi kinerja dosen tersebut, baik sebagai staf pengajar maupun kinerja mereka di tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan pengamatan awal dan informasi dari karyawan, ada beberapa orang yang menghadap pimpinan untuk mengundurkan diri dengan berbagai alasan seperti tidak mampu membagi waktu dengan keluarga, terlalu capek dengan pekerjaan yang diberikan dan lain-lain. Hal ini tentulah harus diperhatikan agar kinerja dosen tersebut dapat maksimal baik sebagai dosen yang merupakan tugas utama maupun kinerja di tugas tambahannya.

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

2.1. Beban Kerja

2.1.1. Definisi Beban Kerja

Setiap orang yang bekerja, tentulah akan mendapatkan beban kerja dimana setiap pekerjaan merupakan beban bagi orang yang bersangkutan. Beban kerja ini merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi karena salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja.

Menurut Danang (2012 : 64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Selain itu, menurut Munandar (2001 : 383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Tidak hanya itu, Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2011 : 106) juga menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus

dilakukan oleh seseorang sebagai tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja yang dipikul oleh seorang pekerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Tarwaka (2004 : 95) menyatakan 2 (dua) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah sebagai berikut :

 - a. Tugas-tugas (*tasks*)

Tugas yang ada bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - b. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misal lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), biologis (bakteri, virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).
2. Faktor internal

Yaitu faktor yang berasal dari dalam pekerja sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi :

 - a. Faktor somatic, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi.
 - b. Faktor psikis, yaitu meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

2.1.3. Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001: 381) beban kerja dapat diklasifikasikan ke dalam faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut :

- a. Tuntutan fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologi seseorang. Kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup dan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Tuntutan tugas

Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai, baik yang berlebihan maupun beban kerja yang terlalu sedikit.

Beban kerja ini dapat digolongkan menjadi:

1. Beban kerja yang terlalu banyak/sedikit "kuantitatif" yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu
2. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit "kualitatif" yaitu jika orang merasa tidak mampu melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Di dalam organisasi, pimpinan mempunyai peran besar di dalam penentuan beban kerja seseorang. Beban kerja yang diberikan pimpinan terkadang berlebih yang disebabkan karena terlalu banyaknya kegiatan yang harus dikerjakan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebih secara fisik dan mental dapat menjadi sumber stress didalam pekerjaan. Beban kerja yang berlebih, membutuhkan waktu bekerja dengan jumlah jam yang banyak untuk menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan dan ini merupakan sumber tambahan beban kerja. (Munandar, 2008). Selain itu, beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & cooper dalam Munandar, 2001 : 387)

Setiap orang tentunya mengharapkan semua pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai tepat waktu. Namun bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan di dalam pekerjaan, atau menyebabkan kesehatan pekerja menurun, maka itu merupakan pertanda bahwa adanya beban kerja yang berlebih pada seorang pekerja.

2.1.4. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Menurut O'Donnell dan Eggemeier (1986) dalam Muskamal (2010), pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam tiga jenis, yaitu:

1. Pengukuran Subjektif

Yaitu pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*)

2. Pengukuran Kinerja

Yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

3. Pengukuran fisiologis

Yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada reflex pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Selain itu, menurut Tarwaka (2011 : 131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif salah satunya dengan menggunakan teknik beban kerja subjektif (*Subjective Workload Assessment Technique-SWAT*). Dalam metode ini performansi kerja manusia terdiri dari tiga dimensi ukuran beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi

Berikut tabel skala pengukuran beban kerja pegawai melalui pengukuran dengan metode SWAT.

Tabel 2. Dimensi skala rating/skor metode SWAT

Beban waktu	
	a. Sering mempunyai waktu luang, interupsi, kelebihan aktivitas tidak sering terjadi atau tidak sama sekali
	b. Kadang-kadang mempunyai waktu luang, interupsi atau overlap diantara aktivitas tidak sering terjadi
	c. Hampir tidak pernah ada waktu luang, overlap diantara aktivitas sering terjadi pada semua waktu kerja
Beban usaha mental	
	a. Sangat sedikit diperlukan usaha secara mental dengan penuh kesadaran atau sangat sedikit diperlukan konsentrasi
	b. Aktivitas hampir seluruhnya otomatis, memerlukan sedikit perhatian atau sama sekali tidak ada perhatian
	c. Cukup diperlukan usaha secara mental dengan kesadaran atau diperlukan cukup konsentrasi
	d. Kompleksitas pekerjaan cukup tinggi

	akibat ketidakpastian, ketidakpersahabatan hal yang tidak dapat diprediksi e. Diberikan suatu pertimbangan untuk diberikan perhatian f. Sangat diperlukan usaha mental dan konsentrasi tinggi. Aktivitas yang sangat kompleks sehingga memerlukan perhatian penuh
	Beban tekanan psikologis
	a. Sedikit kebingungan, resiko, frustrasi, kegelisahan b. Stress dengan tingkat sedang kebingungan, resiko, frustrasi, kegelisahan sebagai beban tambahan c. Diperlukan kompensasi secara signifikan untuk mempertahankan performansi yang baik d. Stress dengan tingkat tinggi akibat dari kebingungan, resiko, frustrasi atau kegelisahan e. Diperlukan determinasi dan pengendalian diri yang tinggi

Sumber : Tarwaka, 2011 : 132

Pengukuran beban kerja sangat baik dilakukan oleh sebuah organisasi karena mempunyai banyak manfaat bagi organisasi tersebut. Adapun manfaat pengukuran beban kerja menteri dalam negeri dalam peraturan menteri dalam negeri nomor 12 tahun 2008 dalam Muskamal (2010) yaitu sebagai berikut:

1. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
6. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara ril sesuai dengan beban kerja organisasi
7. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi pegawai
9. *Reward* dan *punishment* terhadap unit atau pejabat
10. Bahan penyempurnaan program diklat
11. Bahan penetapan kebijakan pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja penting untuk dilakukan guna mendapatkan informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi dan banyak manfaat lain yang dapat diperoleh dari pengukuran tersebut.

2.2. Stres Kerja

2.2.1. Definisi Stress Kerja

Dalam dunia kerja, tidak menutup kemungkinan akan muncul stress kerja. Menurut Veithzal (2014 : 724), stress adalah suatu kondisi

ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemauan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan tersebut akan muncul gejala stress yang pada akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan kerja karyawan tersebut. Orang-orang yang mengalami stress bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran yang tinggi sehingga mereka menjadi lebih mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Selain itu menurut Mangkunegara (2009 : 179) stress kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

2.2.2. Indikator Stress Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat menjadi pemicu munculnya stress kerja ini.

Menurut Veithzal (2014 :724), stress pada karyawan dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi, misalnya :

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misalnya perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara.

Selain itu, menurut Mangkunegara (2009 :157), faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antar karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Hal ini sesuai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014) dimana hasil dari penelitian menunjukkan Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja menghasilkan nilai *R-square* sebesar 0.856 yang berarti variabel beban kerja mampu menjelaskan stres kerja sebesar 85%. Namun, berbeda halnya dengan hasil penelitian dari Dhania, Rama Dhini (2010) dimana diperoleh hasil bahwa pengaruh beban kerja terhadap stress kerja sebesar 2,5 %. Dengan pengaruh yang sangat kecil tersebut, dapat diartikan bahwa tidak ada bentuk pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja, stres kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah. Begitupun juga sebaliknya semakin kecil beban kerja yang ditanggung, stres kerja yang dirasakan dapat tinggi ataupun rendah

Menurut Robbins (2008 : 375), bahwa indikator stress kerja dibagi ke dalam tiga aspek:

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
Cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental
2. Indikator pada fisik, meliputi:
Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur
3. Indikator pada perilaku, meliputi :
Merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal.

Menurut Suprihanto dkk (2003 : 63), manajemen dalam suatu organisasi mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stress ringan karena akan memberikan dampak positif dimana hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas dengan baik. Namun, sebaliknya, apabila terjadi stress pada tingkat tinggi, atau stress ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja karyawan.

2.2.3. Cara Menghadapi Stress

Stress seringkali dialami pegawai atau karyawan di dalam bekerja. Banyak faktor yang dapat menimbulkan stress kerja tersebut. Namun, ada upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi stress tersebut.

Menurut Siagian (2009 : 302) dalam Astianto & Heru (2014), ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk membantu karyawan menghadapi stress yaitu sebagai berikut :

- a. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu karyawan menghadapi stress
- b. Menyampaikan kebijakan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress.
- c. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress dikalangan para bawahannya dan dapat diambil langkah-langkah tertentu sebelum stress berdampak negative terhadap prestasi kerja para bawahannya.
- d. Melatih karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stress
- e. Terus membuka jalur komunikasi dengan karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapi
- f. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini
- g. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan
- h. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stress.

2.2.4. Pendekatan Stress Kerja

Stres yang terjadi pada karyawan tentulah akan mempengaruhi kehidupan, kesehatan,

produktivitas dan penghasilan karyawan tersebut. Untuk itu, perlu dilakukan pendekatan bagi karyawan yang mengalami stress kerja ini. Menurut Vaithzal (2014 : 724) terdapat 2 (dua) pendekatan stress kerja, yaitu :

1. Pendekatan individu
 - a. Meningkatkan keimanan
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c. Melakukan kegiatan olah raga
 - d. Melakukan relaksasi
 - e. Dukungan social dari teman-teman dan keluarga
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan.
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olah raga
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - f. Melakukan restrukturisasi tugas
 - g. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

2.3. Kinerja

2.3.1. Definisi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Menurut Sedarmayanti (2011 : 260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Selain itu menurut Wibowo (2010 : 7), kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2009 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang.

2.3.2. Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja seseorang. Menurut Mangkunegara (2009 : 75), indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk

melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Selain itu menurut Rivai (2009 : 27), ada tiga indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas
Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
2. Kualitas
Yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan" yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu
Yaitu sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja dari seorang pegawai ditentukan oleh beberapa faktor, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2009 : 67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009 : 67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation

Ability = Knowledge + skill

1. Faktor kemampuan secara psikologis
Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki Iq rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabarannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-maka, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right job*).
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi).

Dari sebuah penelitian yang dilakukan oleh Putro (2016) diperoleh hasil bahwa bahwa variabel beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Astianto & Heru (2014) yang

menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh pada kinerja.

Berbeda dengan hasil penelitian dari Mudayana (2012) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Beban kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, beban kerja berpengaruh terhadap stres yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Bisa dikatakan bahwa besar kecilnya beban kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan selama mereka tidak mengalami stress. Namun, berdasarkan hasil penelitian Frichia, dkk (2016), diperoleh hasil bahwa tuntutan tugas dengan kinerja karyawan berdasarkan gender untuk karyawan pria tidak memiliki hubungan yang signifikan, sementara karyawan wanita memiliki hubungan yang signifikan.

Stress kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan. Hal ini telah dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2009) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lain juga dilakukan oleh Putro (2016) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2014) dimana diperoleh hasil bahwa stress kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak.

3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

3.1. Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris hubungan positif antara beban kerja dengan kinerja dosen.
2. Untuk menguji secara empiris hubungan positif antara stress kerja dengan kinerja dosen.
3. Untuk menguji secara empiris hubungan positif antara beban kerja dengan stress kerja.

3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Bagi institusi, dalam hal ini Politeknik negeri Pontianak, penelitian ini memberikan manfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pemberian beban kerja pada dosen.
3. Bagi manajemen langsung dan rekan seprofesi (dosen), hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu memberikan pengaruh yang positif agar pegawai dapat mengatur waktu dalam melaksanakan beban kerja yang diberikan lembaga.

4. Metode Penelitian

4.1. Jenis, Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data primer. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup, dimana responden hanya bisa memilih dari pilihan jawaban yang tersedia. Pengambilan data akan dilakukan selama Bulan Oktober di Politeknik Negeri Pontianak. Unit analisisnya dilakukan pada level individu.

4.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2013 : 173), Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Hal ini berarti bahwa populasi adalah semua orang yang memiliki informasi yang menjadi fokus penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dosen Polnep yaitu sebanyak 241 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2016 : 81). Selain itu menurut Arikunto (2013 : 174) sampel merupakan bagian atau wakil populasi yang diteliti. Hasil yang didapatkan dari sample ini akan digunakan untuk keperluan generalisasi terhadap populasi.

Pemilihan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Non probability sampling* berarti peneliti membatasi jumlah sample yang diambil dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sample. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016 : 124)). Adapun kriteria yang digunakan adalah dosen laki-laki dan perempuan yang mendapatkan tugas tambahan.

Berdasarkan pertimbangan estimasi kemungkinan maksimum, Hair et al. (2010) menyarankan ukuran sampel yang sesuai berkisar antara 100 sd 200 orang. Dengan pertimbangan di atas, peneliti merencanakan untuk mendapatkan sampel sebanyak 100 responden.

4.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam suatu penelitian, diperlukan pemahaman yang sama untuk setiap variabel, karena itu dibuatlah definisi operasional dari masing-masing variabel terikat dan variabel bebas.

4.3.1. *Dependent Variabel* (variabel terikat)

Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang. Kinerja ini diukur dengan 15 (lima belas) item pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala Likert 5 point yang dimulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

4.3.2. *Independent Variabel* (variabel bebas)

4.3.2.1. *Beban Kerja*

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja ini diukur dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan yang diukur dengan menggunakan 5 point skala Likert yang dimulai dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5).

4.3.2.2. *Stress Kerja*

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Variabel ini akan dioperasionalkan dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan yang diukur dengan menggunakan 5 point skala Likert yang dimulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1. Uji Validitas

Hasil penelitian harus dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya secara ilmiah. Hal ini menuntut hasil penelitian yang bersifat valid (absah). Hasil penelitian yang valid dapat tercapai bila pelaksanaannya menggunakan metode, prosedur dan pengelolaan yang benar. Dengan demikian suatu penelitian yang dilakukan harus terjamin validitasnya. (Solimun, dkk, 2017 : 14). Pengujian validitas dilakukan dengan faktor analisis untuk mendapatkan *construct validity*. Faktor *loading* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukur. Menurut Hair et. Al (2010), faktor *loading* lebih dari $\geq 0,3$ telah memenuhi level minimal namun sangat disarankan besarnya *loading* dari $\geq 0,4$ ukurnya. Walaupun semua item pertanyaan telah lolos uji validitas, tetap perlu untuk dilakukan pengujian ulang mengingat adanya perubahan setting penelitian saat ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Properti psikometrik dari skala-skala yang digunakan dinilai melalui *item loadings* dan *internal consistency*. Untuk keperluan ini, peneliti menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis*.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu kuesioner mampu mengukur suatu variable dengan secara tetap (konsisten). Untuk menganalisis reliabilitas kuesioner terdapat berbagai metode, dan yang sering digunakan adalah reliabilitas internal consistency, dengan cara memeriksa koefisien Alpha Cronbach. Jika nilai $\alpha \geq 0,60$ menunjukkan bahwa kuesioner adalah reliabel (Malhotra, 1992 dalam Solimun, 2017 :39-41)

4.5. Alat Analisis Dan Teknik Pengujian

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda (*multiple regression*) karena variabel independent lebih dari satu dan pengujian akan dilakukan sekaligus, meskipun hasilnya dapat dilihat secara terpisah atau per variabel. Perhitungan ini akan

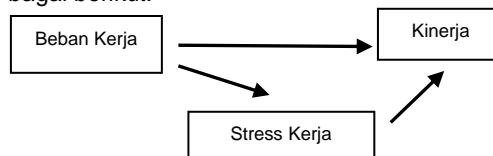
dilakukan dengan bantuan program software SPSS 22.00 for Windows.

4.6. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah atau metode saintifik (Hartono, 2007) yang dilakukan dengan membangun satu atau lebih hipotesis-hipotesis berdasarkan suatu struktur atau kerangka teori dan kemudian menguji hipotesis tersebut secara empiris. Penelitian dengan metode ilmiah akan melibatkan kegiatan pembentukan struktur atau kerangka teori. Kerangka teori ini merupakan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang akan diteliti yang didukung oleh suatu teori yang sudah ada atau hasil-hasil penelitian sebelumnya. Dari struktur teori tersebut kemudian dikembangkan suatu hipotesis yang relevan dengan struktur teorinya. Hipotesis ini kemudian akan diuji secara empiris. Pendekatan ini disebut juga pendekatan kuantitatif karena memerlukan pengujian secara kuantitatif dan statistik.

Pada penelitian ini hipotesis-hipotesis yang dikembangkan merupakan pertanyaan riset. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan riset digunakan hipotesis sehingga penelitian yang akan dilakukan adalah untuk menjawab menguji hipotesis-hipotesis yang ada sehingga tujuan riset bisa diketahui. Rancangan penelitian ini dipilih karena sesuai dengan tujuan riset adalah untuk menguji secara empiris pertanyaan-pertanyaan riset yang telah ditentukan sejak awal. Pendekatan yang tepat untuk melakukan pengujian secara empiris adalah penelitian ilmiah atau kuantitatif.

Adapun model penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data olahan, 2018

Adapun tahap-tahap penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Tahap pertama: Mengamati fenomena yang di Politeknik Negeri Pontianak
- Tahap kedua: Merancang model yang tepat
- Tahap ketiga: Merancang alat pengumpulan data (kuesioner) dan menyesuaikannya dengan setting penelitian saat ini
- Tahap keempat: penyebaran kuesioner
- Tahap kelima: Pengolahan data
- Tahap keenam: Analisis Data
- Tahap ketujuh: Penyusunan laporan hasil penelitian.

4.7. Rencana Penyelesaian

Penelitian ini akan dikerjakan dengan menggunakan hipotesis sebagai pertanyaan-pertanyaan riset yang akan diuji dengan menggunakan alat analisis path untuk menyelidiki pengaruh mediasi dan regresi berganda (*multiple regression*) karena ada lebih dari dua variabel

yang terlibat. Ghozali (2007) menyatakan bahwa regresi merupakan alat analisis yang paling sesuai untuk menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih sekaligus dapat menunjukkan arah hubungan (pengaruh) antara variabel bebas dan variabel terikat. Data akan diolah dengan menggunakan bantuan Software SPSS for windows 22.00.

5. Hasil dan Pembahasan

5.1. Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner secara kepada responden, baik secara langsung maupun dengan perantara. Pengumpulan data dilakukan selama bulan Oktober dan November Tahun 2018 di Politeknik Negeri Pontianak. Semua jurusan diambil secara merata karena staf pengajar yang menjabat jabatan struktural ada di seluruh Program studi di Politeknik Negeri Pontianak.

Kuesioner yang disebar sebanyak 100 (seratus) kuesioner tapi yang kembali hanya 85 kuesioner artinya tingkat pengembalian kuesioner adalah 85%. Semua kuesioner yang kembali bisa diolah selanjutnya ke pengolahan data.

5.1.1. Karakteristik responden

Kuesioner yang berjumlah 85 ini kemudian dianalisis, disesuaikan dengan tujuan penelitian. Dari statistik deskriptif diketahui bahwa ada satu responden yang tidak mengisi bagian karakteristik responden. Dari 84 responden yang mengisi, diketahui ada 52 responden laki-laki (61,9%) dan ada 32 responden perempuan (38,1%). Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas adalah laki-laki.

Untuk usia responden, dari 85 kuesioner yang masuk ada 75 responden yang mengisi usia. Karakteristik responden dilihat dari segi usia adalah sebagai berikut, usia 20-30 tahun ada 1 orang (1,33%), yang berusia 31-40 tahun ada 16 orang (21,33%), yang berusia 41-50 tahun ada 49 orang (65,33), dan yang berusia 51-60 ada 9 orang (12%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 41-50 tahun.

Untuk asal jurusan, dari 84 orang yang mengisi karakteristik responden semuanya berasal dari 8 jurusan yang ada di Politeknik Negeri Pontianak, yaitu dari Jurusan AB sebanyak 19 responden (22,62%), Jurusan Teknik Elektro sebanyak 14 orang (16,67%), Jurusan Teknik Arsitektur dan Teknologi Pertanian masing masing sebanyak 10 orang (11,9%), dan Jurusan Akuntansi, Teknik Mesin dan Teknik Sipil masing-masing sebanyak 9 orang (10,71%) dan Jurusan Ilmu Kelautan dan Perikanan sebanyak 5 orang (4,78%).

Sehubungan dengan penelitian mengenai beban kerja, maka semua responden adalah staf pengajar yang memiliki tugas tambahan pada jabatan tertentu. Dari 85 kuesioner yang kembali, sebanyak 64 responden mengisi jabatan apa yang mereka emban saat ini, yaitu Direktur dan Pembantu Direktur sebanyak 4 orang (6,15%), Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan masing-masing sebanyak 5 orang (7,69%), Ketua Program Studi sebanyak 12 orang (18,46%), Kepala Lab sebanyak 11 orang (16,92%), Anggota senat

sebanyak 8 orang (12,31%), dan jabatan lain-lain sebanyak 20 orang (30,78%).

5.2. Uji Validitas

Sebelum melakukan pengujian dengan alat uji regresi, dilakukan uji validitas terlebih dahulu untuk mengetahui apakah instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel yang digunakan. Cooper dan Schindler (2003) menyatakan bahwa validitas suatu alat ukur menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur. Pengujian validitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara nilai Pearson Correlation dengan nilai R tabel untuk jumlah sampel sebesar 85 sampel. Tabel berikut ini merupakan hasil uji validitas dengan 85 sampel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas berdasarkan Pearson Correlation Pada variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja

No	Konstruk	Butir	Nilai	Keterangan
1	Beban Kerja	X1.1	0.052	Tidak Valid
		X1.2	0.003	Tidak Valid
		X1.3	0.498	Valid
		X1.4	0.443	Valid
		X1.5	0.385	Valid
		X1.6	0.658	Valid
		X1.7	0.497	Valid
		X1.8	0.632	Valid
		X1.9	0.502	Valid
		X1.10	0.568	Valid
2	Stress Kerja	X2.1	0.566	Valid
		X2.2	0.787	Valid
		X2.3	0.717	Valid
		X2.4	0.819	Valid
		X2.5	0.658	Valid
		X2.6	0.652	Valid
		X2.7	0.538	Valid
		X2.8	0.540	Valid
		X2.9	0.608	Valid
		X2.10	0.582	Valid
3	Kinerja	Y1.1	0.641	Valid
		Y1.2	0.489	Valid
		Y1.3	0.496	Valid
		Y1.4	0.451	Valid
		Y1.5	0.367	Valid
		Y1.6	0.319	Valid
		Y1.7	0.588	Valid
		Y1.8	0.499	Valid
		Y1.9	0.227	Valid
		Y1.10	0.576	Valid
		Y1.11	0.590	Valid
		Y1.12	0.499	Valid
		Y1.13	0.342	Valid
		Y1.14	0.165	Tidak Valid
		Y1.15	0.412	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Penentuan valid atau tidaknya item pertanyaan adalah dengan membandingkan nilai Pearson Correlation dengan nilai R tabel dengan DF (85 sampel, keakuratan 5%) yaitu 0,2133. Setelah dibandingkan dengan angka tersebut maka hanya ada tiga butir pertanyaan yang tidak valid, yaitu butir X1.1; X1.2 dan Y1.14 karena nilainya kurang dari 0,2133. Oleh karena itu item pertanyaan ini harus dihilangkan terlebih dahulu agar semua item menjadi valid. Selain itu, penghapusan butir yang tidak valid ini juga dilakukan untuk meningkatkan nilai alphanya agar lebih reliabel. Penghapusan item Y1.14

ternyata mengakibatkan nilai Y1.9 menjadi tidak valid, sehingga dilakukan terlebih dahulu penghapusan butir Y1.9 sehingga hasil validitas item setelah item tersebut dihapus adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas berdasarkan Pearson Correlation Pada Variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Setelah Penghapusan 4 butir pertanyaan

No	Konstruk	Butir	Nilai	Keterangan		
1	Beban Kerja	X1.3	0.556	Valid		
		X1.4	0.504	Valid		
		X1.5	0.329	Valid		
		X1.6	0.692	Valid		
		X1.7	0.552	Valid		
		X1.8	0.659	Valid		
		X1.9	0.560	Valid		
		X1.10	0.633	Valid		
		2	Stress Kerja	X2.1	0.566	Valid
				X2.2	0.787	Valid
X2.3	0.717			Valid		
X2.4	0.819			Valid		
X2.5	0.658			Valid		
X2.6	0.652			Valid		
X2.7	0.538			Valid		
X2.8	0.540			Valid		
X2.9	0.608			Valid		
X2.10	0.582			Valid		
3	Kinerja	Y1.1	0.640	Valid		
		Y1.2	0.504	Valid		
		Y1.3	0.482	Valid		
		Y1.4	0.469	Valid		
		Y1.5	0.372	Valid		
		Y1.6	0.349	Valid		
		Y1.7	0.601	Valid		
		Y1.8	0.477	Valid		
		Y1.10	0.578	Valid		
		Y1.11	0.601	Valid		
		Y1.12	0.477	Valid		
		Y1.13	0.379	Valid		
		Y1.15	0.457	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4 di atas, ternyata penghapusan butir-butir tersebut menyebabkan semua item menjadi valid. Karena semua item pertanyaan sudah dianggap valid maka dilakukan pengujian berikutnya yaitu pengujian reliabilitas.

5.3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi terhadap instrumen-instrumen yang mengukur konsep. Reliabilitas merupakan syarat untuk tercapainya validitas suatu kuesioner dengan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini digunakan koefisien Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas tersebut. Hair et al (2006) menyatakan bahwa suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha nya memiliki rule of thumb ≥ 0.6 . Tabel 3 berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel-variabel yang digunakan, dengan sampel sejumlah 85 sampel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha Pada Variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja

No	Konstruk	Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja	0,685	reliabel
2	Stress Kerja	0,851	reliabel
3	Kinerja Dosen	0.710	reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Bila dilihat pada Tabel 5 maka terlihat bahwa semua variabel sudah reliabel, sehingga bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya.

5.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui bahwa data siap untuk diolah karena terhindar dari penyakit-penyakit data. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi dan Uji Heterokedastisitas.

5.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data atau dengan kata lain asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksudnya bahwa data penelitian mengikuti bentuk distribusi normal. Uji ini dilakukan dengan melihat normal P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2007):

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun data penelitian yang digunakan untuk pengujian hipotesis semuanya berdistribusi normal, karena dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa kedua data tersebut berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di lampiran.

5.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2007). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas. Data menunjukkan bahwa nilai VIF = 1 < 10, artinya sudah terbebas dari multikolinieritas.

5.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Pengujiannya dilakukan dengan melihat scatter plot SDRESID dan ZPRED. Data ini pun tidak terkena penyakit heteroskedastisitas karena data tersebar di sekitar diagram tanpa membentuk pola tertentu yang berarti data tersebut homoskedastisitas. Gambar scatterplot dapat dilihat pada lampiran.

5.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Pengujiannya dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson pada Coefficient. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif, Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

Dari angka D-W data penelitian, didapatkan angka 1,680 yang berarti tidak terkena autokorelasi karena berada di antara -2 sampai +2. Untuk lebih jelasnya, tabelnya dapat dilihat pada lampiran.

5.5. Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan alat analisis regresi sederhana menggunakan bantuan software SPSS 22.00. Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak satu kali.

5.5.1. Tujuan Penelitian Pertama

Tujuan penelitian yang pertama adalah untuk mengetahui adanya pengaruh positif dari Beban Kerja terhadap Kinerja Dosen. Untuk itu diturunkan Hipotesis pertama yang menduga bahwa ada pengaruh dari Beban Kerja terhadap Kinerja Dosen. Prosedur pengujian dilakukan sebagai berikut:

- H_0 : Tidak ada pengaruh dari Beban Kerja pada Kinerja Dosen
 H_a : Ada pengaruh dari Beban Kerja pada Kinerja Dosen
Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$
- Kriteria: H_0 ditolak apabila $\alpha < 0,05$
 H_0 diterima apabila $\alpha > 0,05$
- Nilai yang diperoleh dari perhitungan adalah 0,740
Berarti $\alpha > 0,05$
- Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja dosen.

Nilai R Square menunjukkan angka yang sangat rendah yaitu 0,001 yang artinya beban kerja bukan merupakan prediktor yang signifikan untuk kinerja dosen, karena hanya bisa menjelaskan variabel kinerja dosen hanya sekitar 0.1% saja, sedangkan 99,9% dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian ini tidak mengkonfirmasi teori yang dinyatakan sebelumnya bahwa beban kerja merupakan salah satu indikator kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) dan Rivai (2009). Keduanya menyatakan bahwa kuantitas kerja (banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh atau dengan kata lain merupakan beban kerja) merupakan salah satu indikator dari kinerja. Demikian juga penelitian Putro (2016) yang membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja.

Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2012). Penelitian tersebut membuktikan bahwa tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Beban kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, beban kerja berpengaruh terhadap stres yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Bisa dikatakan bahwa besar kecilnya beban kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan selama karyawan tidak mengalami stress.

Dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Hal ini bisa menjadi salah satu penyebab tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Frichia, dkk (2016), di mana diperoleh hasil bahwa tuntutan tugas dengan kinerja karyawan berdasarkan gender untuk karyawan pria tidak memiliki hubungan yang signifikan, sementara karyawan wanita memiliki hubungan yang signifikan.

Pengukuran kinerja pada penelitian ini dilakukan oleh individunya sendiri, sehingga penilaiannya bisa jadi sangat subjektif karena individu cenderung akan mengukur dirinya sendiri lebih baik daripada ketika pengukuran itu dilakukan oleh orang lain, kecuali ketika ditetapkan sasaran terlebih dahulu. Selain itu ada ketentuan di Politeknik Negeri Pontianak bahwa staf pengajar yang memiliki persentase kehadirannya kurang dari 80% maka mereka tidak akan diberikan SK mengajar semester yang bersangkutan. Hal tersebut menyebabkan staf pengajar akan berusaha mengejar tingkat persentase kehadiran 80% tersebut agar mendapatkan SK. SK tersebut akan digunakan untuk penilaian kinerja staf pengajar pada periode tahun berjalan.

5.5.2. Tujuan Penelitian Kedua

Tujuan penelitian yang kedua adalah untuk mengetahui adanya pengaruh positif dari Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen. Untuk itu diturunkan Hipotesis kedua yang menduga bahwa ada pengaruh dari stress Kerja terhadap Kinerja Dosen. Prosedur pengujian dilakukan sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh dari Stress Kerja pada Kinerja Dosen
 H_a : Ada pengaruh dari Stress Kerja pada Kinerja Dosen
Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Kriteria: H_0 ditolak apabila $\alpha < 0,05$
 H_0 diterima apabila $\alpha > 0,05$
3. Nilai yang diperoleh dari perhitungan adalah 0,179
Berarti $\alpha > 0,05$
4. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh dari stress kerja terhadap kinerja dosen.

Nilai R Square menunjukkan angka yang sangat rendah yaitu 0,022 yang artinya pada penelitian ini, stress kerja bukan merupakan prediktor yang signifikan untuk kinerja dosen, karena hanya bisa menjelaskan variabel kinerja dosen hanya sekitar 2,2% saja, sedangkan 97,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian ini tidak mengkonfirmasi penelitian-penelitian sebelumnya bahwa stress kerja akan mempengaruhi kinerja. Penelitian Putro (2016) menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja. Tidak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2009) dan Astianto & Heru (2014) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2014) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik deskriptif untuk variabel stres kerja menunjukkan angka 2,71 yang artinya tingkat stres yang dialami oleh staf pengajar berada pada tingkatan moderat, tidak tinggi. Hasil statistik deskriptif untuk variabel kinerja menunjukkan angka 3,66 yang artinya kinerja staf pengajar cukup tinggi. Kedua angka tersebut mengindikasikan bahwa dengan tingkat stress yang moderat ternyata staf pengajar bisa memiliki kinerja yang cukup tinggi. Meskipun seperti yang telah dinyatakan sebelumnya bahwa pengukuran kinerja ini bisa menjadi sangat subjektif karena dilakukan oleh diri sendiri.

5.5.3. Tujuan Penelitian Ketiga

Tujuan penelitian yang ketiga adalah untuk mengetahui adanya pengaruh positif dari Beban Kerja terhadap Stress Dosen. Untuk itu diturunkan Hipotesis ketiga yang menduga bahwa ada pengaruh dari beban Kerja terhadap stress kerja. Prosedur pengujian dilakukan sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh dari beban kerja pada stress kerja
 H_a : Ada pengaruh beban kerja pada stress kerja
Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Kriteria: H_0 ditolak apabila $\alpha < 0,05$
 H_0 diterima apabila $\alpha > 0,05$
3. Nilai yang diperoleh dari perhitungan adalah 0,000
Berarti $\alpha < 0,05$
4. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya ada pengaruh dari beban kerja terhadap stress kerja.

Nilai R Square menunjukkan angka 0,202 yang artinya pada penelitian ini, beban kerja merupakan prediktor yang baik untuk stress kerja, karena bisa menjelaskan variabel stress sekitar 20,2% sedangkan 79,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian ini mengkonfirmasi teori yang dinyatakan oleh Mangkunegara (2009 :157) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja antara lain adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antar karyawan dan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014) yang membuktikan adanya pengaruh antara beban kerja terhadap stress kerja.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak berpengaruh pada stress kerja mereka. Apalagi ditambah dengan adanya beberapa staf pengajar yang memiliki jabatan rangkap. Hal ini tentunya perlu menjadi pertimbangan bagi pimpinan Polnep dalam memberikan beban kerja kepada staf pengajar karena dikhawatirkan apabila staf pengajar mengalami stress kerja yang berkepanjangan akan mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Suprihanto dkk (2003 : 63), yang menyatakan bahwa manajemen dalam suatu organisasi mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stress ringan karena akan memberikan dampak positif dimana hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas dengan baik. Namun, sebaliknya, apabila terjadi stress pada tingkat tinggi, atau stress ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja karyawan.

5.6. Statistik Deskriptif

Untuk melengkapi pengujian yang telah dilakukan dengan regresi, maka berikut akan ditampilkan pula statistik deskriptif nya pun untuk memperkuat hasil pengujian dengan regresi. Dari statistik deskriptif diketahui kecenderungan jawaban responden, yang dilihat berdasarkan nilai rata-ratanya, untuk semua variabel yang ada, baik jawaban secara keseluruhan per variabel maupun jawaban per butir. Pada Tabel 6 berikut disajikan deskriptif jawaban responden yang disajikan berdasarkan jawaban menurut butir pertanyaan.

Tabel 6. Hasil Statistik Deskriptif per butir pertanyaan pada Variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Dosen

No	Konstruk	Butir	Nilai		
1	Beban Kerja	X1.3	4.01		
		X1.4	4.47		
		X1.5	4.27		
		X1.6	3.98		
		X1.7	3.89		
		X1.8	4.00		
		X1.9	2.60		
		X1.10	3.89		
		2	Stress Kerja	X2.1	3.60
				X2.2	2.80
X2.3	2.60				
X2.4	2.71				
X2.5	2.32				
X2.6	3.12				
X2.7	2.38				
X2.8	2.60				
X2.9	2.66				
X2.10	2.35				
3	Kinerja Dosen	Y1.1	4.26		
		Y1.2	3.36		
		Y1.3	3.96		
		Y1.4	4.00		
		Y1.5	3.96		
		Y1.6	3.20		
		Y1.7	3.38		
		Y1.8	4.24		
		Y1.10	3.60		
		Y1.11	3.82		
		Y1.12	4.19		
		Y1.13	3.21		
		Y1.15	2.02		

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Untuk Variabel Pertama yaitu Beban Kerja, butir pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah butir pertanyaan nomor empat yaitu X1.4. Butir pertanyaan ini adalah tentang perlunya konsentrasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan yang memiliki nilai rata-rata 4.47 yang artinya staf pengajar di Politeknik Negeri Pontianak beranggapan bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada mereka memang memerlukan konsentrasi dalam pengerjaannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah butir pertanyaan nomor sembilan atau X1.9 yaitu 2.6 tentang sering mengalami stress ketika melakukan pekerjaan yang diberikan. Ini berarti staf pengajar merasa tidak sering mengalami stress dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Untuk variabel kedua yaitu Stress kerja, nilai rata-rata tertinggi ada pada butir pertanyaan pertama atau X2.1 dengan nilai 3.6. Butir pertanyaan X2.1 tersebut merupakan pertanyaan tentang seringnya mengalami kelelahan fisik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan yang artinya staf pengajar merasakan kelelahan fisik yang cukup tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan nilai terendah ada pada butir pertanyaan nomor lima atau X2.5 yaitu 2.32. Butir pertanyaan ini adalah mengenai lebih banyak diam dikarenakan tugas yang diberikan Artinya tugas yang diberikan kepada mereka tidak mempengaruhi komunikasi mereka dengan orang lain.

Untuk variabel ketiga yaitu kinerja, nilai rata-rata tertinggi ada pada butir pertanyaan pertama atau Y1.1 dengan nilai 4.26. Butir pertanyaan Y1.1 tersebut merupakan pertanyaan tentang persentase kehadiran di kelas di atas 80% Yang artinya staf pengajar merasa dengan beban kerja yang diberikan kepada mereka tetap dapat masuk kelas dengan persentase di atas 80%. Sedangkan nilai terendah ada pada butir pertanyaan nomor lima belas atau Y1.15 yaitu 2.02. Butir pertanyaan ini adalah mengenai telah mempublikasikan hasil penelitian atau PPM pada 3 jurnal ilmiah terakreditasi Yang artinya staf pengajar tidak banyak yang dapat mempublikasikan hasil penelitian dan PPMnya pada 3 jurnal ilmiah terakreditasi.

Tabel 7. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Dosen

No	Konstruk	Mean
1	Beban Kerja	3.8887
2	Stress Kerja	2.7131
3	Kinerja	3.6566

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari ketiga variable yang diteliti, beban kerja secara keseluruhan menunjukkan angka tertinggi yaitu 3,89. Artinya responden merasa beban kerja yang diterima cukup berat. Sedangkan variable yang menunjukkan angka terendah adalah stress kerja yaitu 2,71 yang artinya responden merasa bahwa mereka berada pada tingkatan stress moderat atau sedang. Yang menarik adalah tujuan penelitian ketiga yang membuktikan bahwa ada pengaruh dari beban kerja pada stress kerja, yang artinya dengan beban kerja

yang tinggi, ternyata tingkat stress kerja yang dialami responden tidak berada pada tingkat yang tinggi.

6. Kesimpulan

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu:

1. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis 1, tidak terbukti adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja staf pengajar. Hal ini ditandai dengan koefisien regresi atau sig. sebesar 0,740. Selain itu, nilai R Square menunjukkan angka yang sangat rendah yaitu 0,001 yang artinya beban kerja bukan merupakan prediktor yang signifikan untuk kinerja dosen, karena hanya bisa menjelaskan variabel kinerja dosen hanya sekitar 0.1% saja, sedangkan 99,9% dijelaskan oleh variabel lain.
2. Hasil pengujian terhadap hipotesis 2, tidak terbukti adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja staf pengajar. Hal ini ditandai dengan koefisien regresi atau sig. sSebesar 0,179. Selain itu nilai R Square menunjukkan angka yang sangat rendah yaitu 0,022 yang artinya pada penelitian ini, stress kerja bukan merupakan prediktor yang signifikan untuk kinerja dosen, karena hanya bisa menjelaskan variabel kinerja dosen hanya sekitar 2,2% saja, sedangkan 97,8% dijelaskan oleh variabel lain.
3. Hasil pengujian terhadap hipotesis 3, terbukti adanya pengaruh beban kerja terhadap stress kerja staf pengajar. Hal ini ditandai dengan koefisien regresi atau sig. sebesar 0,000. Selain itu, nilai R Square menunjukkan angka 0,202 yang artinya pada penelitian ini, beban kerja merupakan prediktor yang baik untuk stress kerja, karena bisa menjelaskan variabel stress sekitar 20,2% sedangkan 79,8% dijelaskan oleh variabel lain.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan, oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

- a. Pada saat penelitian dilakukan, sebaiknya menyeimbangkan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan, sehingga akan didapatkan hasil yang lebih akurat
- b. Dalam pengukuran kinerja dirasa perlu untuk menggunakan penilaian kinerja dari pihak lain guna menghindari subjektivitas.
- c. Pimpinan Politeknik dirasa perlu untuk mempertimbangkan pemberian jabatan rangkap kepada staf pengajar guna menghindari stress kerja.

Referensi

Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Astianto, Anggit & Heru Supriyadi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 3 No. 7. Hal 1 - 17

Cooper, D. R. and Schindler, P. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. ed. 5, Jakarta: Penerbit Erlangga

Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Buku Seru

Dhania, Rama Dhini. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Volume 1. Hal 15 - 23

Frichilia, Claudia. Dkk. 2016. *Stres Kerja Serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender (Studi Pada Karyawan PT. Bank Danamon, Tbk Manado)* Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 04.

Gaol. CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human capital (Manajemen Sumber Daya Manusia). Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi public dan bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Statistik dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang

Hair, J. R., R. E. Anderson, R. L. Tatham, W. C. Black. 2010. *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc.

Hartono, Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis. Salah Kaprah dan pengalaman-pengalaman*. Edisi 2007. BPFE. Yogyakarta

Kusuma, Aster Andriani & Soesatyo, Yoyok. 2014. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 2. No. 2

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Moehariono. 2012. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada

Mudayana, Ahmad Ahid. 2012. *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah, Bantul*. Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat. Vol. 6 No. 1, Januari 2012.

- Munandar. 2001. *Stress dan keselamatan kerja, psikologi industry dan organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia
- Muskamal. 2010. *Analisis beban kerja organisasi pemerintah daerah*. PKP2A II. LAN Makassar.
- Putro, Bagus Setiawan Sutowo. 2016. *Pengaruh beban Kerja dan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Budi Sehat di Surakarta*. Univesitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan dan manajemen pegawai negeri sipil cetakan lima*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. PT Alfabet.
- Suprihanto, John. Dkk. 2003. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi ilmu ekonomi, YKPN
- Tarwaka. Sholichul. Lilik Sudiajeng. 2004. *Ergonomi Untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas*. Surakarta : UNIBA Press
- Tarwaka. 2011. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta : Harapan Press
- Wibowo 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Solimun, dkk. 2017. *Metode Statistika Multivariat. Permodelan Persamaan Struktural (SEM). Pendekatan WarpPLS*. Malang : UB Press
- Sutrisno. Edi. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.
- Wulandari. 2009. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Dewi Broto Joyo Sragen*. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.