

Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Aceh

Nazila¹, Yuliana²

¹⁾ Ekonomi Manajemen, Fakultas, Universitas Abulyatama, Jl. Blang Bintang Lama
Km 8,5 Lampoh Keude Aceh Besar
yuliana_ekp@abulyatama.ac.id

Abstract: *This study aims to determine how the influence of workloads and work stresses that have been experienced and felt by employees that will affect the performance of BPKP Aceh employees themselves. Respondents were drawn from internal parties are 115 agencies in charge of employment. While the secondary data obtained from the study of literature relevant to the research that comes from the book, thesis, publication of data and data other agencies. Processing of the data in this study used a descriptive approach to qualitative data. While quantitative data using regression analysis, and assisted with Microsoft Excel and SPSS. Research shows that there is a negative influence of workload on the performance of BPKP employees of the Prov. Aceh, there is a positive influence of work stress on the performance of BPKP employees of the Prov. Aceh and there is an influence of workload and work stress on the performance of BPKP employee Representative Prov. Aceh. Therefore, BPKP Aceh needs to maintain a conducive work environment that supports the level of work stress of its employees which is still at a reasonable stage so that performance improvement can also be maintained.*

Keywords : *Workloads, Work Stresses and Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan stress kerja yang selama ini dialami dan dirasakan oleh para pegawai yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai BPKP Aceh itu sendiri. Responden terdiri dari pihak internal organisasi yaitu sebanyak 115 orang pegawai. Data sekunder berasal dari studi literatur yang berhubungan dengan penelitian yang terdiri dari buku-buku, tesis, data publikasi, dan data-data lainnya. Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data kuantitatif diolah menggunakan analisa regresi, dan dibantu dengan program excel dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative antara beban kerja dengan kinerja pegawai BPKP Aceh, terdapat pengaruh positif stress kerja terhadap kinerja pegawai BPKP Aceh serta terdapat pengaruh antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai BPKP Aceh. Oleh karena itu, BPKP Aceh perlu mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung tingkat stress kerja pegawainya masih dalam tahap yang wajar sehingga peningkatan kinerja juga bisa dipertahankan.

Kata kunci : *Beban Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Pegawai*

BPKP adalah Lembaga pemerintah nonkementerian Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengawasan keuangan dan pembangunan yang berupa audit, konsultasi, asistensi, evaluasi, pemberantasan KKN serta pendidikan dan pelatihan

pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pendekatan yang dilakukan BPKP diarahkan lebih bersifat preventif atau pembinaan dan tidak sepenuhnya audit atau represif. Kegiatan sosialisasi, asistensi atau pendampingan, dan evaluasi merupakan kegiatan yang mulai digeluti BPKP. Sedangkan audit investigatif dilakukan dalam membantu aparat penegak hukum untuk menghitung kerugian keuangan negara.

Kinerja suatu organisasi, dalam hal ini kinerja BPKP dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, tidak terlepas dari kinerja para pegawainya, dapat dilihat dari adanya program-program kerja yang telah disusun pada awal tahun anggaran tidak dapat dicapai oleh pegawai. Rendahnya kinerja pegawai juga dapat dilihat dari pencapaian realisasi kerja pegawai yang setiap tahunnya belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan, misalnya masalah kasus dugaan korupsi yang mengendap; dengan dalih sering terjadi miskordinasi antara penyidik dengan auditor BPKP Perwakilan Aceh.

Di samping itu, selama ini BPKP juga sering mendapatkan laporan dari penyidik, baik ditingkat kepolisian maupun kejaksaan terhadap lambannya proses audit. Penyidik mengakui ini merupakan kendala dalam percepatan pengungkapan tindak pidana korupsi di Aceh. Oleh karena itu, penyidik berharap dengan laporan ini dapat memperbaiki kinerja audit BPKP Perwakilan Aceh.

Dari gambaran di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan stress kerja yang selama ini dialami dan dirasakan oleh para pegawai yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai BPKP Aceh itu sendiri.

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut Menpan (2007:113), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Suwatno (2011) adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - Tugas- tugas yang bersifat fisik, seperti tempat kerja, tata ruang, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas- tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan
 - Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal, yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi: faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Dalam mengukur variabel beban kerja digunakan indikator- indikator sebagai berikut: (Suwatno, 2011)

1. Jam kerja efektif
2. Latar belakang pendidikan
3. Jenis pekerjaan yang diberikan

Stress Kerja

Mangkunegara (2008:157), mengemukakan bahwa "stress 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.

Mangkunegara (2008:157) berpendapat bahwa penyebab stress kerja antara lain: 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 nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka, (2006:375), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu:

1. Indikator pada psikologis, meliputi: cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental.
2. Indikator pada fisik, meliputi: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
3. Indikator pada perilaku, meliputi: merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

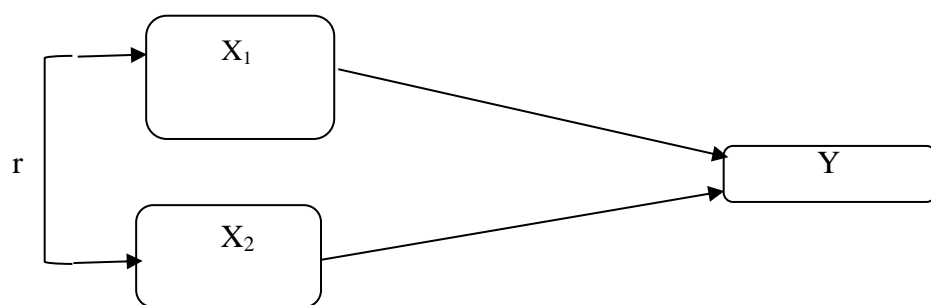
Menurut Simanjuntak (2001: 106), kinerja pegawai dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan mencoba menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesisnya, dengan tujuan akan dapat diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan di antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Dengan instrumen ini akan dapat diketahui dan dianalisis apakah pengelolaan beban kerja dan stress kerja yang baik akan secara nyata mempengaruhi kinerja para pegawai BPKP Perwakilan Prov. Aceh.

Berdasarkan hipotesis konseptual yang diajukan, maka persamaan struktural penelitian ini dapat dirincikan sebagai berikut, yaitu:



$$\hat{y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

\hat{y}	=	Kinerja Pegawai
X_1	=	Beban Kerja
X_2	=	Stress Kerja
α	=	Konstanta
$\beta_{(1,2)}$	=	Nilai Koefisien Regresi
ε	=	error
r	=	korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Indikator

Berikut ini rician data karakteristik responden yang diperoleh di lapangan.

Tabel 1. Rincian Karakteristik Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin:		
• Laki-Laki	65	56,5
• Perempuan	50	43,5
Status:		
• Belum Menikah	30	26,1
• Menikah	85	73,9
Pendidikan Terakhir:		
• SMU	13	11,3
• D3	15	13,0
• S1	80	69,6
• S2	07	6,1
Jabatan:		
• Korwas (Kepala Bidang)	22	19,1
• Auditor Madya	20	17,4
• Auditor Muda	65	56,5
• Auditor Utama	08	7,0
Masa Kerja:		
• 0 - 5 Tahun	10	8,7
• 5 - 10 Tahun	1	0,9
• 10 - 15 Tahun	43	37,4
• 15 - 20 Tahun	12	10,4
• \geq 20 Tahun	49	42,6
Jumlah	115	100

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, data karakteristik 115 orang responden penelitian terdiri dari: 65 orang (56,5%) laki-laki dan 50 orang (43,5%) wanita. Responden yang berstatus menikah sebanyak 85 orang (73,9%) dan belum menikah 30 orang (26,1%). Sedangkan data responden berdasarkan latar belakang pendidikan terdiri dari: SMU sebanyak 13 orang (11,3%), D3 sebanyak 15 orang (13%), S1 sebanyak 80 orang (69,6%), serta S2 7 orang (6,1%), yang memiliki masa kerja 0-5 tahun sebanyak 10 orang (8,7%), 5 - 10 Tahun sebanyak 1 orang (0,9%), 10 - 15 Tahun sebanyak 43 orang (37,4%), 15 - 20 Tahun sebanyak 12 orang (10,4%) dan \geq 20 Tahun sebanyak 49 orang (42,6%).

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Prov. Aceh

Nama Variabel	Unstandardized	Standardized	t_{hitung}	Sig
	Coefficients B	Coefficients Beta		
Konstanta	1,589	0,417	3,809	0,000
Beban Kerja (X_1)	-0,219	-0,189	2,134	0,000
R = 0,453		$F_{hitung} = 14,493$		
$R_{square} = 0,206$		$F_{tabel} = 3,08$		
$t_{tabel} = 1,98$		Sig = 0,000		

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa nilai koefisien beta untuk variabel beban kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 0,219 artinya setiap peningkatan beban kerja sebanyak 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja pegawai sebanyak 0,219 pada satuan skala likert atau 21,9%. Koefisien bernilai negatif artinya variabel beban kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan negatif. Kenaikan pada beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada tingkat kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya.

Dengan demikian, secara parsial dapat dibuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Prov. Aceh.

Tabel 3. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Prov. Aceh

Nama Variabel	Unstandardized	Standardized	t_{hitung}	Sig
	Coefficients B	Coefficients Beta		
Stress Kerja (X_2)	0,372	0,092	4,056	0,000
R = 0,453		$F_{hitung} = 14,493$		
$R_{square} = 0,206$		$F_{tabel} = 3,08$		
$t_{tabel} = 1,98$		Sig = 0,000		

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa nilai koefisien beta untuk variabel stress

kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 0,372 artinya setiap peningkatan stress kerja sebanyak 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,372 pada satuan skala likert atau 37,2%. Koefisien bernilai positif artinya variabel stress kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif. Kenaikan pada stress kerja akan mengakibatkan kenaikan pada tingkat kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya.

Dengan demikian, secara parsial dapat dibuktikan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} > t_{tabel}$), sehingga diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Prov. Aceh.

Sedangkan untuk pengaruh secara bersama-sama beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,206, artinya sebesar 20,6 % perubahan pada tingkat kinerja pegawai BPKP Perwakilan Prov. Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan dari beban kerja dan stress kerja. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 79,4 % dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Dengan demikian, secara simultan (bersama-sama) dapat dibuktikan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung} > F_{tabel}$), sehingga diambil keputusan menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti terdapat pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Prov. Aceh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Prov. Aceh.
2. Terdapat pengaruh positif stress kerja terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Prov. Aceh.
3. Terdapat pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai BPKP Perwakilan Prov. Aceh.

Saran

1. BPKP Perwakilan Prov. Aceh perlu mengambil langkah untuk segera menerapkan analisa jabatan, analisa beban kerja dan evaluasi kinerja secara menyeluruh yaitu dengan

mengadakan koordinasi internal pada setiap bagian agar penentuan nama jabatan sesuai dengan kompetensi, penentuan besaran beban kerja sesuai dengan kemampuan, dan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan tingkat pencapaian kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan, asumsinya setiap bidang memiliki tingkat beban kerja dan tugas pokok fungsi yang berbeda-beda.

2. BPKP Aceh perlu mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung tingkat stress kerja pegawainya masih dalam tahap yang wajar sehingga peningkatan kinerja juga bisa dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham dan Shanley, 1997. Psikologi untuk Perawat, EGC, Jakarta.
- Amstrong, Mischael, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- A.S. Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press), Depok.
- Handoko, H T., 2008, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Kuncoro. 2011. Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur). Penerbit Alfabeta; Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manuaba, 2000, Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja, Rinek Cipta, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- Menpan. 2007. Memahami Aspek- Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Muharto Toha dan Darmanto, 2008. Perilaku Organisasi, UT, Jakarta.
- Munandar, S. Anshar, 2001, Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi Industri dan Organisasi,

UI, Jakarta.

Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. ALFABETA.

Philips, Chandler. 2000. Human Factors Engineering. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.

Prihartini, 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang, Jurnal Universitas Sumatera Utara, Medan.

Riduwan dan Tita Lestari, 2001. Dasar- Dasar Statistika, Alfabeta; Bandung.

Rini, 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, Jurnal Manajemen dan Keuangan Universitas Samudra, Langsa.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rivai, Vethzal & Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sekaran, Uma, 2013. Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2005. Administrasi Pembangunan; Konsep, Dimensi dan Strateginya. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Simanjuntak. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia: FE UI, Jakarta.

Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung.

Sumadhinata, 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Ujung Berung. Jurnal Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Purwokerto.

Suwatno dan Priansa, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.

Widodo, 2009. Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta, Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.

Widyanti, Ari. 2010. Pengukuran Beban Kerja Mental dalam Searching Task dengan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME). Jurnal Teknik Industri, V (1), 1-6. [online] . http://eprints. Undip.ac.id/12413/1/1_Ari-ITB.pdf (19 juni 2012).

www.bpkp.go.id