

## **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

**Yusdi Misa, Syarifuddin, Sulaiman Amin**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kupang, Kupang, Indonesia**

**e-mail : syarifuddin.umk@gmail.com**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai medis RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini termasuk tipe penelitian kausal. Sampel yang mengisi lengkap kuesioner dan layak dianalisis sebanyak 50 orang pegawai medis. Data dikumpulkan dengan instrument kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai medis. Sedangkan secara tidak langsung beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai medis.

Kata kunci: beban kerja, kinerja, stres

### **Abstract**

*This study aims to determine the direct and indirect effect of workload on the performance of medical staff at Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang with work stress as a mediating variable. This research is a causal research type. The sample that filled out a complete questionnaire and was feasible to be analyzed was 50 medical employees. Data were collected using a questionnaire instrument. Data analysis techniques using Path Analysis. The results showed that the workload directly had a negative and significant effect on the performance of medical staff. Meanwhile, indirectly workload does not have a significant effect on the performance of medical staff.*

*Key words: workload, performance, stress*

### **Pendahuluan**

Kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Meskipun merupakan sesuatu yang urgen, namun bukan perkara yang mudah diwujudkan, karena kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh beragam faktor. Faktor-faktor itu diantaranya adalah beban kerja dan stress (Anoraga, 1992). Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pegawai untuk

menyelesaikannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Hasil pra penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa masalah beban kerja tersebut saat ini sedang dialami oleh para

pegawai medis di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang, dimana beban pekerjaan yang harus diselesaikan dapat dikatakan tidak sesuai dengan kemampuan mereka untuk menyelesaikannya. Hal ini karena di samping para pegawai medis bekerja 24 jam, juga rata-rata jumlah pengunjung/pasien yang harus dilayani tidak sebanding dengan jumlah petugas/pegawai medis yang tersedia, sebagaimana tersaji

pada tabel 1. Pada tabel 1, tampak bahwa pada jenis layanan Rawat Jalan misalnya, jumlah pegawai medis hanya sebanyak 31 orang, tetapi harus melayani pengunjung antara 300 – 350 orang per hari mulai jam 07.00 – 14.00. Atau pada jenis layanan Laboratorium Umum, terlihat bahwa hanya 9 orang pegawai medis harus melayani 80-120 orang perhari selama 24 jam. Demikian juga dengan jenis-jenis pelayanan lainnya.

**Tabel 1. Jenis Layanan dan Rata-rata Kunjungan Pasien di RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang**

No	Jenis Layanan	Waktu Layanan	Rata-rata Jumlah Pengunjung (orang/hari)	Jumlah Petugas
1	Instalasi Gawat Darurat	24 jam	70-80 orang	52 orang
2	Rawat Jalan	07.00 – 14.00	300-350 orang	31 orang
3	Rawat Inap	24 jam	BOR 65-80 orang	
4	Laboratorium Umum	24 jam	80-120 orang	9 orang
5	Istalasi Radiologi	07.00 – 14.00	30-50 orang	8 orang
6	Kamar Operasi	24 jam	15-20 orang	40 orang
7	Bank Darah	24 jam	20-30 orang	5 orang
8	IPJ (Istalasi Pemulasaran Jenazah)	24 jam	4 orang	3 orang
9	Kamar Bersalin	24 jam	13-20 orang	19 orang
10	Farmasi	24 jam	800-900 orang	29 orang
11	Instalasi Gizi	24 jam	220-260 orang	27 orang
12	Loundry	07.00 – 14.00	20-40 orang	14 orang

Sumber : RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang 2020

Konsekuensi yang muncul kemudian adalah terjadinya ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, dan proses berpikir para pegawai medis dalam bekerja yang disebut dengan stress. Kedua hal ini, yaitu beban kerja dan stress tersebut kemudian diduga mempengaruhi kinerja para pegawai medis dalam bekerja.

### Kajian Teori

Secara umum, beban kerja dapat dimaknai sebagai sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja diidentifikasi sebagai sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pegawai untuk melakukannya. Beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja

mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Danang Sunyoto, 2013). Rodahl dan Manuaba (Sutarto, 2013) menyatakan bahwa beban kerja di pengaruhi faktor-faktor sebagai berikut : (1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : (a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan; (b) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang; (c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Ke (2) Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *Strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Kajian empiris yang dilakukan Aster Andriani Kusuma et al (2014) menyimpulkan bahwa *workload and performance a significant negative effect*.

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual yang pada suatu saat tertentu dapat mempengaruhi kesehatan fisik maupun psikis manusia. Stres merupakan persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Menurut Mangkunegara (2013) stres adalah perasaan tertekan yang dialami seseorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Sedangkan Siagian (2016) mengemukakan

stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luarnya. Robbins dan Judge (2016) mengemukakan stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Berdasarkan pandangan-pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada pegawai yang bersumber pada individu itu sendiri maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, dan perilaku pegawai. Dalam studinya Riny Chandra & Dody Adriansyah (2017) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik parsial maupun simultan.

Secara definisi, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Mathis dan Jacson, 2012). Robbin (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sinambela, dkk (2010) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Lebih lanjut dikatakan kinerja pegawai sangatlah

penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sustermeister (Sumardjo dan Priansa, 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologi, kebutuhan social, serta kebutuhan egoistic.

### **Metode**

#### **Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal karena penelitian ini diarahkan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel beban kerja dan stress kerja dengan variabel kinerja pegawai. Kuantitatif karena sebelum dilakukan analisis, jawaban responden akan dikuatifikasi terlebih dahulu dengan menggunakan skala Likert kemudian dianalisis dengan pendekatan statistik.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Data penelitian berjenis kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini, data kuantitatif antara lain jumlah pegawai, jumlah kunjungan, dan data lain yang berbentuk angka, sedangkan data kualitatif dalam bentuk kata-kata, kalimat, teks, narasi dan lain-lain. Data-data tersebut bersumber

primer dan sekunder. Dalam penelitian ini data primer meliputi data-data variabel yang dijangkau langsung dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari pihak lain.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai medis RSUD Kupang yang berjumlah 827 orang. Sedangkan besaran sampel ditetapkan sebesar 10% dari jumlah populasi (Arikunto, 2012) atau sebanyak 83 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah acak sederhana dengan pertimbangan bahwa semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai anggota sampel. Selanjutnya perlu dijelaskan bahwa besaran sampel 10% dipergunakan karena pertimbangan keterbatasan peneliti sendiri dari segi biaya, waktu, dan tenaga.

#### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data menggunakan *Path analysis*

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Hasil**

##### **1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil analisis validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja mempunyai nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel sebagaimana pada tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Beban Kerja (X)	X.1	.602	0.284	Valid
	X.2	.683		Valid
	X.3	.670		Valid
	X.4	.605		Valid
	X.5	.471		Valid
Stres Kerja (Z)	Z.1	.549		Valid
	Z.2	.725		Valid
	Z.3	.629		Valid
	Z.4	.538		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	.546		Valid
	Y.2	.583		Valid
	Y.3	.506		Valid
	Y.4	.608		Valid
	Y.5	.672		Valid
	Y.6	.648	Valid	
	Y.7	.559	Valid	

Sumber : Olahan Penulis (2020)

Demikian juga hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliable. Nilai *alpha*

*cronbach* yang diperoleh variabel beban kerja, stress kerja, dan kinerja lebih besar dari 0,6 sebagaimana tersaji pada tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian		Alpha Cronbach	Standar	Ket.
Variabel Bebas	Beban Kerja (X)	.726	0,6	Reliabel
Variabel Intervenig	Stres Kerja (Z)	.723		Reliabel
Variabel Terikat	Kinerja (Y)	.685		Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2020)

## 2. Hasil Analisis Deskriptif

### a. Variabel Beban Kerja

Terdapat lima item pernyataan pada variabel beban kerja. Kelima item tersebut ditanggapi oleh responden pada klasifikasi yang berbeda sebagaimana pada tabel 3. Tiga item ditanggapi pada klasifikasi Rendah, sedangkan dua item pada klasifikasi Sedang. Item yang

ditanggapi pada klasifikasi Rendah mengandung makna bahwa item-item tersebut dipersepsikan tidak memberatkan responden yaitu (1) Volume kerja yang diselesaikan dalam jam kerja normal melampaui jumlah pegawai medis yang tersedia; (2) Waktu yang tersedia dalam jam kerja normal tidak cukup untuk volume pekerjaan yang harus diselesaikan; dan (3) Volume kerja

yang diselesaikan dalam jam kerja normal menguras kondisi psikis saya. Item-item yang ditanggapi pada klasifikasi Sedang menunjukkan bahwa item-item tersebut dipersepsikan kurang memberatkan responden yaitu (1)

Volume kerja yang diselesaikan dalam jam kerja normal menguras kondisi fisik saya; dan (2) Kualitas pegawai kurang memadai dibandingkan standar kualitas pekerjaan yang harus dipenuhi dalam bekerja.

**Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja**

Variabel/Indikator/Item	Distribusi Jawaban Responden					Jml	Mean	Klasifikasi
	STS	TS	N	S	SS			
<b>Beban Kerja (X1)</b>								
1. Volume kerja yang diselesaikan dalam jam kerja normal melampaui jumlah pegawai medis yang tersedia	16	10	17	6	1	116	2.32	R
2. Waktu yang tersedia dalam jam kerja normal tidak cukup untuk volume pekerjaan yang harus diselesaikan	4	14	24	8	0	136	2.72	R
3. Volume kerja yang diselesaikan dalam jam kerja normal menguras kondisi fisik saya	2	14	15	11	8	159	3.18	S
4. Volume kerja yang diselesaikan dalam jam kerja normal menguras kondisi psikis saya	9	11	11	12	7	147	2.94	R
5. Kualitas pegawai kurang memadai dibandingkan standar kualitas pekerjaan yang harus dipenuhi dalam bekerja	7	12	7	12	12	160	3.20	S
Rata-rata Variabel Beban Kerja						718	2.87	R

Sumber : Data primer diolah

Secara keseluruhan, variabel beban kerja ditanggapi pada klasifikasi Rendah dengan nilai rata-rata 2.87. Hal ini berarti bahwa beban kerja pegawai medis pada RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang dipersepsikan rendah atau tidak terlalu memberatkan.

**b. Variabel Stres Kerja**

Variabel stress kerja mempunyai empat item pernyataan, dimana tiga item ditanggapi pada klasifikasi rendah dan satu item pada klasifikasi sedang

sebagaimana pada tabel 4. Item yang ditanggapi pada klasifikasi rendah mengandung arti bahwa item-item tersebut dipersepsikan rendah oleh responden yaitu : (1) Saya mengalami ketidak seimbangan fisik dalam bekerja; (2) Saya mengalami ketidak seimbangan psikis dalam bekerja; dan (3) Saya sering tidak hadir dalam bekerja. Item yang ditanggapi pada klasifikasi sedang berarti bahwa item tersebut dipersepsikan sedang oleh responden yaitu saya mengalami ketidak puasn dalam bekerja.

**Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja**

Variabel/Indikator/Item	Distribusi Jawaban Responden					Jml	Mean	Klasifikasi
	STS	TS	N	S	SS			
<b>Stres Kerja (X2)</b>								
1. Saya mengalami ketidak seimbangan fisik dalam bekerja	7	13	14	15	1	140	2.80	R
2. Saya mengalami ketidak seimbangan psikis dalam bekerja	5	9	21	12	3	149	2.98	R
3. Saya mengalami ketidak puasan dalam bekerja	2	8	12	20	8	174	3.48	S
4. Saya sering tidak hadir dalam bekerja	6	18	9	10	7	144	2.88	R
Rata-rata Variabel Stres Kerja						607	3.04	S

Sumber : Data primer diolah

Secara keseluruhan, variabel stress kerja di tanggapi dalam klasifikasi sedang dengan nilai rata-rata 3.04. Ini menunjukkan bahwa tingkat stress para pegawai medis pada RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang adalah sedang.

**c. Variabel Kinerja**

Variabel kinerja mempunyai 7 item pernyataan, dimana item-item tersebut ditanggapi pada klasifikasi yang sama yaitu sedang sebagaimana pada tabel 5. Ini menunjukkan bahwa semua item tersebut dipersespsikan cukup baik oleh responden yaitu (1) Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar yang

dipersyaratkan oleh pekerjaan itu; (2) Saya memulai pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan; (3) Dalam melaksanakan tugas saya tidak menunggu perintah atasan; (4) Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya; dan (5) Dalam bekerja saya menjalin komunikasi yang baik dengan semua pihak yang berkepentingan; (6) Pekerjaan saya selesai sesuai waktu yang ditentukan; dan (7) Saya mempunyai hubungan pribadi yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

**Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja**

Variabel/Indikator/Item	Distribusi Jawaban Responden					Jml	Mean	Klasifikasi
	STS	TS	N	S	SS			
<b>Kinerja (Y)</b>								
1. Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar yang dipersyaratkan oleh pekerjaan itu	1	8	11	17	13	183	3.66	S
2. Saya memulai pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	3	3	10	28	6	181	3.62	S
3. Pekerjaan saya selesai sesuai waktu yang ditentukan	1	7	13	18	11	181	3.62	S
4. Dalam melaksanakan tugas saya tidak menunggu perintah atasan	10	4	10	20	6	158	3.16	S
5. Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	5	4	7	22	12	182	3.64	S

6. Dalam bekerja saya menjalin komunikasi yang baik dengan semua pihak yang berkepentingan	6	4	8	17	15	181	3.62	S
7. Saya mempunyai hubungan pribadi yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan	5	5	6	16	18	187	3.74	S
Rata-rata Variabel Kinerja						1253	3.58	S

Sumber : Data primer diolah

Secara keseluruhan, variabel kinerja ditanggapi pada klasifikasi sedang dengan nilai rata-rata 3.58. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai medis pada RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang adalah cukup baik/sedang.

Dari keseluruhan paparan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat beban kerja pegawai medis pada RSUD Prof. Dr. W.Z. Johannes Kupang adalah rendah, tingkat stress adalah sedang, dan kinerja berada pada kategori sedang/cukup baik.

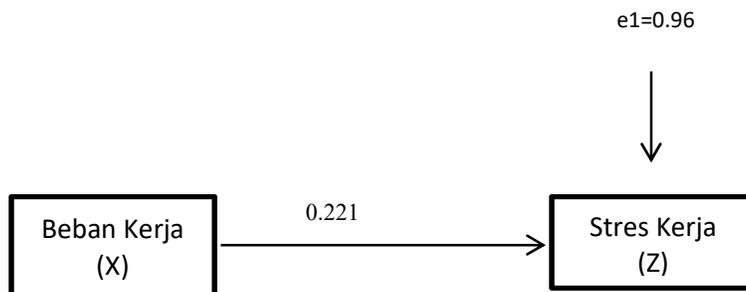
### 3. Uji Hipotesis

#### a. Perhitungan Koefisien Jalur Model Struktur 1.

Mengacu pada tabel coefisien, pada output regresi model 1 (lihat lampiran) diketahui bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja (X) = 0.049. Bila dibandingkan dengan alfa 0,05 maka nilai signifikansi X lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel stress kerja (Z). Artinya semakin berat

beban kerja maka semakin tinggi stress kerja.

Besarnya nilai  $R^2$  (R square) yang terdapat pada tabel Summary adalah 0.078. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel stress kerja sebesar 7,8%, sedangkan sisanya sebesar 92.2 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $\sqrt{(1-0,078)} = 0,96$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur Model Struktur 1 sebagai berikut.



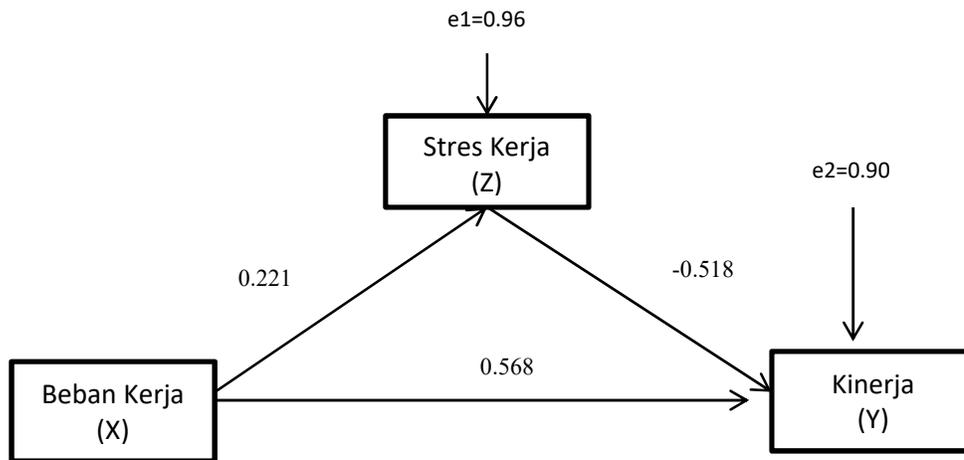
Gambar 1. Diagram Jalur Model Struktur 1

**b. Perhitungan Koefisien Jalur Model Struktur 2.**

Mengacu pada tabel coefisien pada ouput regresi model 2 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja (X) = 0.006 dan stress kerja (Z) = 0,041. Bila dibandingkan dengan alfa 0,05 maka nilai signifikansi X dan Z lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistic variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) dengan arah pengaruh positif. Artinya semakin tinggi beban kerja semakin tinggi pula kinerja. Interpretasi ini tentu tidak sesuai dengan realitas dan alur berpikir yang logis. Selanjutnya variabel Z (stress kerja) juga berpengaruh signifikan terhadap

variabel Y (Kinerja) dengan arah pengaruh negative. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stress maka semakin rendah kinerja pegawai medis.

Besarnya nilai R<sup>2</sup> (R square) yang terdapat pada tabel Summery adalah 0,179. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel X dan Z terhadap variabel Y sebesar 17,9%, sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu nilai e2 dapat dicari dengan rumus  $\sqrt{(1-0,179)} = 0,90$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur Model Struktur 2 sebagai berikut.



**Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktur 2**

**c. Uji Signifikansi Kofisien Tidak Langsung**

Hasil uji signifikansi koefisien tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test sebagai berikut :

- a. Pengaruh Langsung :
  - X → Y = 0.568 (p1)
  - X → Z = 0.221 (p2)

- Z → Y = -0.518 (p3).
  - b. Pengaruh Tidak Langsung :
    - (p2) x (P3) = (0.221) x (-0.518) = -0.114
  - c. Pengaruh Total
    - p1 + (p2 x p3) = 0.568 + (-0.114) = 0.454
- Selanjunya dilakukan uji Sobel (Sobel Tes) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Hitung standar error dari pengaruh koefisien tidak langsung (p2 x p3) atau p2p3 dengan formula :

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(-0.518)^2 (0.110)^2 + (0.221)^2 (0.247)^2 + (0.110)^2 (0.247)^2}$$

$$= 0.083$$

- b) Hitung nilai t statistik untuk p2p3 dengan formula :

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{-0.114}{0.083} = -1,373$$

Dari perhitungan tersebut, nilai t hitung yang diperoleh sebesar -1,373. Nilai ini bila dibandingkan dengan nilai t tabel pada alfa 0.05 sebesar 1,96 maka nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan variabel stress kerja dalam memediasi pengaruh antara beban kerja dan kinerja.

## Pembahasan

Jumlah kuesioner yang dikirim adalah sebanyak 83 kuesioner. Jumlah koesioner yang kembali dan layak dianalisis sebanyak 50 kuesioner (60.24%). Adapun profil responden yang mengembalikan kuesioner meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan dn agama. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrument adalah valid dan reliable.

Analisis dekriptif menunjukkan bahwa beban kerja para pegawai medis di RSUD Prof. Dr. W. Z Johannes Kupang tergolong rendah. Sehingga belum menimbulkan stress yang tinggi, sebagaimana hasil analisis deskriptif dimana tingkat stress kerja masih tergolong sedang. Dengan beban kerja dan tingkat stress yang demikian, diharapkan kinerja para pegawai bisa meningkat lebih tinggi. Namun hasil analisis menemukan bahwa

tingkat kinerja para pegawai juga masih tergolong sedang.

Hasil pengujian pada model structural 1 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja dengan arah pengaruh yang positif. Ini memberikan makna bahwa semakin berat beban kerja maka akan semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh para pegawai medis. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Haryanti, Faridah Aini, Puji Purwaningsih (2013) yang menemukan bahwa Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 ( $\alpha$ : 0,05). Selain itu temuan ini juga sejalan dengan penelitian Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo (2014), dimana hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa *There is a positive and significant effect between workload with job stress.*

Pada analisis pengujian model struktur 2 diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah pengaruh positif. Hal ini berarti bahwa semakin berat beban kerja, maka akan semakin baik pula kinerja. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian dari Riny Chandra, Dody Adriansyah (2017) yang menyimpulkan bahwa Variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Selain itu hasil penelitian ini juga berbeda dengan dengan hasil penelitian dari Ahmad Ahid Mudayana (2012) yang menemukan bahwa *There is no significant relationship of workload with employee performance Nur Hidayah Hospital in Bantul.* Perlu ditegaskan bahwa interpretasi bahwa semakin berat beban kerja, maka akan semakin baik pula kinerja, adalah dapat

diterima secara statistic, tetapi secara realitas dan pemikiran logis, tentu berbeda.

Masih pada pengujian model struktur 2, diketahui bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai medis dengan arah pengaruh negative. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja, maka semakin rendah kinerja. Temuan ini sejalan dengan Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo (2014) yang menemukan bahwa *Job stress and performance a significant negative effect*. Tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian dari Tri Wartono (2017).

Hasil analisis model struktur 2 juga menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dari hubungan antara beban kerja dan kinerja. Hal ini karena dari hasil pengujian terdapat angka yang tidak signifikan.

### **Simpulan dan Implikasi Penelitian**

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai medis. Ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan beban kerja, maka akan menurunkan kinerja pegawai medis, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai medis. Artinya bahwa bila terjadi peningkatan beban kerja, maka akan terjadi peningkatan stress pada pegawai medis. Stress kerja secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai medis. Beban kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai medis RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat disarankan bahwa beban kerja harus

disesuaikan dengan kemampuan dan ketersediaan pegawai medis. Penambahan pegawai hendaknya dilakukan bila beban kerja terus meningkat akibat dari adanya lonjakan pelanggan atau pasien yang harus dilayani.

### **Referensi**

- Ahmad Ahid Mudayana, 2012, Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, KES MAS Vol. 6 No. 1, Januari 2012 : 1 – 74
- Aster Andriani Kusuma, Yoyok Soesatyo, 2014, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 2 April 2014
- Arikunto Suharsimi, 2012, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis
- Danang Sunyoto. 2013. Beban Kerja, Cetakan Pertama, Yogyakarta.
- Haryanti, Faridah Aini, Puji Purwaningsih, 2013, Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang, Jurnal Manajemen Keperawatan . Volume 1, No. 1, Mei 2013; 48-56.
- Mathis Robert L. dan John H. Jackson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu,. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Robbin Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi*, Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. Dan Judge, Timoty A. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16 terjemah Ratna Saraswati, Salemba Empat, Jakarta.
- Riny Chandra dan Dody Adriansyah, 2017, *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*, *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Vol. 6 No 1 Mei 2017.
- Siagian Sondang P., 2016, *Stres Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk, 2010, *Reformasi Pelayanan Publik*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sumardjo Mahendro dan Prinasa Doni Juni, 2018, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta Bandung.
- Sutarto. 2013. *Dasar-dasar Organisasi*, Gajah Mada Univerity Press Yogyakarta.
- Tri Wartono, 2017, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol 4, April 2017.