



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA ORGANISASIONAL
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI:
KAJIAN DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN/KOTA SE PULAU
LOMBOK**

Sansuri*
Bagis, A.,A.*
Sutanto, H.*

ABSTRAK

The objectives of this study were (1) to determine whether the workload significantly effects the employee depression, (2) to determine whether the comfort of working may weaken the effect of qualitative excessive burden on employee depression, (3) to determine whether familiarity with co-worker will weaken the effect of qualitatively excessive burden on employee depression, (4) to determine whether the availability of working facility may weaken the effect of quantitative excessive burden on depression of employees of KPU in all districts on Lombok. This research is associative research. Respondents are 45 people taken by the census. The instrument of data collection in this study is questionnaire. The statistical analysis used was analysis Moderated Regression Analysis (MRA) using SPSS for Windows version 16.0.

The research showed (1) either quantitative or qualitative workload of the members of the organization in general can make employee depressed, (2) qualitatively excessive burden when situated in comfortable working situation does not effect employee depression, (3) qualitatively excessive burden negatively effects the employee depression when situated in familiarity with co-workers that would weaken the effect of the depression of the employee, (4) qualitatively excessive burden positively effects the depression of the employee if situated in the availability of adequate working facilities. Depression may occur if the updates/rejuvenation of working facilities are optimally done and this may strengthen the effect of the depression of employee in all districts on the island of Lombok.

Keywords : Workload, Working Environment, Work Depression

1. Pendahuluan

Dalam pelaksanaan pengelolaan tenaga kerja harus tetap dalam kerangka mengakui, menghormati dan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia. Tantangan utama yang harus dijawab dalam pengelolaan tenaga kerja adalah peningkatan kemampuan untuk menciptakan organisasi yang lebih baik dan mengelolanya dengan tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas yang semakin tinggi, sebagai wahana untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Untuk menjawab tantangan tersebut akan memunculkan permasalahan bagi pekerjanya sendiri. Karena dalam melakukan aktivitas pekerjaan tidak semuanya dapat berjalan dengan lancar, terkadang muncul permasalahan yang berdampak terhadap pekerja dan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan munculnya permasalahan-permasalahan akan dapat memicu efek yang berakibat pada kondisi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu efek buruk yang dapat ditimbulkan akibat munculnya permasalahan adalah stres dalam bekerja.

Menurut Szilagyi dalam Gitosudarmo, I., Sudita I. N., (1997:50) menyatakan stres adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang lain.

Seringkali pengelolaan stres yang kurang baik akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berintraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Karyawan dengan kondisi stres pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas. Menurut Siagian, S., P., (2012:301) menyatakan bahwa pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan menjadi dua yaitu sumber yang berasal dari pekerjaan diantaranya (a) beban tugas yang terlalu berat, (b) desakan waktu, (c) iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, (d) frustrasi yang timbul akibat intervensi orang lain, (e) konflik internal karyawan ataupun dengan pihak lain dan dari luar pekerjaan seseorang diantaranya dari lingkungan kerja.

Stres kerja memiliki arti yang berbeda pada tiap individu tergantung pada bagaimana individu tersebut merespon masalah yang dihadapi, ada yang memiliki daya tahan yang tinggi dan ada yang rendah. Orang dengan kemampuan mengatasi stres tinggi akan mampu mengatasi stres yang dihadapinya sendiri, sedangkan orang dengan kemampuan yang lemah akan berdampak pada suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik

Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu (Menpan RI, 2004:2). Menurut Suwatno, H., Priansa, D.J., (2011:250-251) menyatakan bahwa beban kerja dapat diubah-ubah yaitu dinaikkan dan diturunkan dengan cara mengatur penggunaan energy. Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat merupakan sumber stres. Sumber stres itu sendiri merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Faktor-faktor penekan menghasilkan kondisi-kondisi yang menuntut manusia memberikan energi atau perhatian yang lebih. Faktor penekan adalah beban yang dirasakan pegawai atas pekerjaannya atau beban yang ditimbulkan dari pekerjaannya dirasakan oleh pekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996:109). Menurut Suma'mur, (1996:49) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Menurut Mike (2010:250-260) dan Shikdar, (2002:169-177) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang efektif adalah sebuah lingkungan dimana dapat mencapai hasil seperti yang diharapkan oleh manajemen.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia. KPU merupakan salah satu Dalam pelaksanaan tugas, kewenangan dan kewajibannya sekretariat KPU kabupaten/kota dibantu oleh pegawai sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekretaris yang harus berlandaskan pada peraturan KPU. Ada 3 golongan pegawai berdasarkan surat keputusan pengangkatannya yaitu (1) Pegawai Negeri Sipil Organik yaitu Pegawai Negeri Sipil yang pengangkatannya dilakukan langsung oleh Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia, (2) Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Daerah dimasing-masing kabupaten/kota yang diperbantukan oleh Pemerintah Daerah di Sekretariat KPU kabupaten/kota, (3) Pegawai honorer/Tenaga kontrak yang diangkat oleh masing-masing Sekretaris KPU kabupaten/kota. Dalam pelaksanaan pekerjaan para pegawai mnedapatkan beban tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu yang sudah ditentukan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui pengamatan dan wawancara terhadap pegawai KPU kabupaten/kota khususnya kepada Pegawai Negeri Sipil organik diduga bahwa pembagian beban kerja belum dilakukan secara merata, ada yang mendapatkan beban kerja yang besar dan ada yang mendapat beban kerja yang kecil baik pada beban kerja kuantitatif maupun dan kualitatif.

Dalam hal kompetensi yang mencakup kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil organik diduga masih ada pegawai yang belum memiliki kompetensi standar dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, menurut peneliti sangat perlu untuk dilakukan penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Organisasional Terhadap Stres

Kerja Pegawai : kajian dilaksanakan di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota se Pulau Lombok.

2. Landasan Tori

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan yang dijadikan rujukan dan pembanding untuk memperjelas konsep-konsep yang ada kaitan dengan penelitian ini Pribadi, H., 2006 judul penelitian Pengaruh Sikap dan Iklim Kerja Terhadap Prilaku Kerja Produktif Pegawai Balai Pelatihan Kerja Mataram Tahun 2006. Hasil penelitiannya Faktor sikap mempunyai pengaruh signifikan terhadap prilaku kerja produktif karyawan, faktor iklim kerja tidak muncul sebagai faktor pendukung untuk potensi insane (sikap pegawai) dalam membentuk prilaku kerja yang produktif. Penelitian Kasmarani, M. K., 2012, dengan judul Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja fisik dan ada pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja perawat di IGD RSUD Cianjur. Penelitian Dikdik K., 2012 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Pekerja Sosial Dan Perawat Pada Panti Sosial Se-Pulau Lombok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stress kerja pekerja sosial dan perawat, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pekerja sosial dan perawat, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pekerja sosial dan perawat. Penelitian Susilo,T., 2006 dengan judul Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan.

Dalam arti umum stres bisa didefinisikan sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebihan pada seseorang (Gibson, et al., 1986:336). Menurut Suwatno, H., Priansa, D.J., (2011:255.) menyatakan bahwa stres kerja merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut Soesmalijah, Soewondo dalam Devi, S., (2003 :19) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan prilaku. Menurut Wijono (2010:122) menyatakan bahwa stres kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Cox dalam Gibson et al., (1996:363) telah mengidentifikasi lima kategori efek dari stres yang potensial yaitu **kategori subjektif** (kekhawatiran/ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian), **kategori prilaku** (mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, prilaku impulsive, tertawa gugup), **kategori kognitif** (ketidakmampuan membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang

perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental), **kategori fisiologis** (kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin), **kategori organisasi** (angka absensi, omset, produktifitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang).

Menurut Robins, (2003:379) menyatakan bahwa faktor-faktor sumber potensial dari stres adalah faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual.

Menurut Robbins, (2003:386-387) menyatakan bahwa pengelolaan stres dapat dilakukan melalui strategi pendekatan individual dan pendekatan organisasi. Strategi pendekatan individual yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi) dan perluasan jaringan dukungan sosial. Strategi pendekatan organisasional yang mungkin dilaksanakan adalah perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan tujuan yang realistis, perencanaan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi, dan penegakan program kesejahteraan korporasi.

Menurut Menpan RI, (2004:2) beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Menurut Depkes RI, (2003:3) beban kerja adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, seperti mengangkat, berlari dan lain-lain. Menurut Gibson et al., (1996: 346) menyatakan bahwa setiap orang telah mengalami kerja berlebihan pada suatu waktu atau lainnya. Beban berlebih terdiri dari dua tipe berbeda : kuantitatif atau kualitatif. Memiliki terlalu banyak sesuatu untuk mengerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan merupakan beban berlebih yang bersifat kuantitatif. Beban berlebih kualitatif pada sisi lain, terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang di butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau bahwa standar penampilan yang di tuntutan terlalu tinggi.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Tetapi secara umum, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain faktor eksternal dan faktor internal.

Menurut Nitisemito, (1996:109) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Depkes RI (2003:3) lingkungan kerja adalah lingkungan di sekitar tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

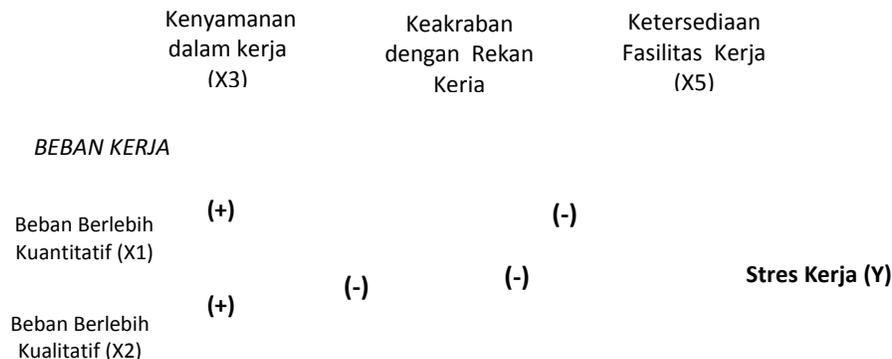
Terdapat beberapa indikator untuk menilai lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti, (2011:28) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur/suhu udara di tempat kerja, kelembaban ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

Sedangkan Nitisemito, (2001:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

3. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dapat digambarkan model stres kerja yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

ENVIRONMENT/LINGKUNGAN KERJA ORGANISASIONAL



Berdasarkan kerangka konseptual di atas dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesia sebagai berikut :

- Diduga ada pengaruh signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja pegawai KPU kabupaten/kota se-pulau Lombok.
- Diduga kenyamanan dalam bekerja akan memperlemah pengaruh beban berlebihan kualitatif terhadap stres kerja pegawai KPU kabupaten/kota se-pulau Lombok.
- Diduga keakraban dengan rekan kerja akan memperlemah pengaruh beban berlebihan kualitatif terhadap stres kerja pegawai KPU kabupaten/kota se-pulau Lombok.
- Diduga ketersediaan fasilitas kerja akan memperlemah pengaruh beban berlebihan kuantitatif terhadap stress kerja pegawai KPU kabupaten/kota se-pulau Lombok.

4. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Organik (PNS KPU RI) yang ditempatkan di KPU kabupaten/kota yang terdiri dari KPU Kota Mataram, KPU Kabupaten Lombok Barat, KPU Kabupaten Lombok Utara, KPU Kabupaten Lombok Tengah dan KPU Kabupaten Lombok Timur. Adapun jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 45 orang, semua populasi diambil dan melakukan metode sensus terhadap semua responden

Jenis data adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan wawancara. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data Sekunder.

5. Dfinisi Operasional Variabel

- Stres kerja menunjukkan sikap pegawai KPU kabupaten/kota berdasarkan pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis dalam dirinya

- sebagai akibat dari faktor beban kerja dan lingkungan eksternal. Indikator stres kerja yang dikaji dalam penelitian ini adalah :
- 1) Rendahnya komitmen kepada organisasi
 - 2) Rendahnya kepuasan kerja
 - 3) Kurangnya kepercayaan diri
 - 4) Kurangnya motivasi kerja
- b. Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diterima oleh pegawai untuk mencapai target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang dikaji dalam penelitian ini adalah :
- 1) Beban berlebih kuantitatif
 - 2) Beban berlebih.
- c. Lingkungan Kerja Organisasional KPU kabupaten/kota merupakan kondisi psiko sosial yang dialami oleh para anggota organisasi di lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja non fisik yang dikaji dalam penelitian ini adalah :
- 1) Kenyamanan dalam bekerja
 - 2) Keakraban dengan rekan kerja
- Sedangkan lingkungan kerja fisik adalah yang di kaji dalam penelitian ini adalah tersedianya fasilitas kerja.

6. Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini setiap variable yang diteliti diberikan skor yang mengacu pada skala likert. Adapun skor yang digunakan adalah : Skor 5 (lima), apabila responden memilih Sangat Setuju (SS), Skor 4 (empat), apabila responden memilih Setuju (S), Skor 3 (tiga), apabila responden memilih Netral (N), Skor 2 (dua), apabila responden memilih Kurang Setuju (KS), Skor 1 (satu), apabila responden memilih Sangat Tidak Setuju (TSS).

Uji Instrumen Penelitian dilakukan melalui :

- a. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60.

Teknik analisa data menggunakan persamaan statistika yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e \quad (1)$$

$$Y = \alpha_2 + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + e \quad (2)$$

$$Y = \alpha_3 + \beta_8 X_1 + \beta_9 X_5 + \beta_{10} X_1 * X_5 + e \quad (3)$$

$$Y = \alpha_4 + \beta_{11} X_2 + \beta_{12} X_4 + \beta_{13} X_2 * X_4 + e \quad (4)$$

$$Y = \alpha_5 + \beta_{14} X_2 + \beta_{15} X_3 + \beta_{16} X_2 * X_3 + e \quad (5)$$

Dimana :

- Y = Stres Kerja Pegawai
 X_1 = Beban Berlebih Kuantitatif
 X_2 = Beban Berlebih Kualitatif
 X_3 = Kenyamanan Kerja
 X_4 = Keakraban dengan Rekan Kerja
 X_5 = Ketersediaan Fasilitas Kerja
 α = intercept dan e = eror

Jika X_3 , X_4 dan X_5 merupakan variabel moderasi, maka koefisien β_{10} , β_{13} , β_{16} harus signifikan pada 0,05 atau 0,01.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis akan dilakukan melalui Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Uji F dan Analisis Uji T.

7. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan KPU Kabupaten/Kota se pulau Lombok Propinsi Nusa Tenggara Barat. Kantor KPU Kabupaten/Kota di pulau Lombok terdiri dari 5 kantor yang tersebar di masing-masing kabupaten/kota. Penelitian ini dititik beratkan pada stres kerja pegawai yang disebabkan oleh beban kerja pegawai dan lingkungan kerja organisasional maka dapat di sajikan beberapa karakteristik responden sebagai berikut :

Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari segi jenis kelamin, berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, menunjukkan bahwa frekuensi Pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dengan persentase 53,3% sedangkan Pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 46,7%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar Pegawai yang menjadi responden penelitian adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil kuisisioner dapat diketahui bahwa persentase jenjang umur antara 21-30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 35,6%, jenjang umur antara 31-40 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6%, sementara jenjang umur antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan persentase 8,9%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar Pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini berada di usia antara 31-40 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan hasil kuisisioner dapat diketahui bahwa yang berasal dari tingkat pendidikan SLTP sebanyak 1 orang dengan persentase 2,2%, yang berasal dari tingkat pendidikan SLTA sebanyak 10 orang dengan persentase 22,2%, yang berasal dari tingkat pendidikan Diploma sebanyak 9 orang dengan persentase 20,0%, yang berasal dari tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 25 orang dengan persentase 55,6%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar Pegawai yang menjadi responden penelitian memiliki tingkat pendidikan yang memadai.

8. Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas : Uji validitas data dengan menggunakan analisis faktor eksploratori. Untuk melihat ketepatan penggunaan alat analisis faktor eksploratori, perlu dipenuhi beberapa syarat yang dapat dilihat dari *barlett's test of sephericity (BTS)*, uji *kaisar-mayer-olkin (KMO)* dan uji signifikansinya. Masing-masing variabel penelitian tersebut selanjutnya dapat dijelaskan secara berurutan adalah sebagai berikut :

a. Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah variabel Stres Kerja. Analisis faktor variabel-variabel ini adalah nilai BTS pada variabel Dependen yaitu 406,324 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti terdapat pengaruh antar variabelnya. Nilai KMO diperoleh 0,622 yang berarti lebih besar dari 0,50 maka kumpulan variabel tersebut dapat diproses lebih lanjut yaitu dengan Rotasi Varimax.

b. Variabel independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja yang terdiri dari Beban Berlebih Kuantitatif dan Beban Berlebih Kualitatif. Analisis faktor variabel-variabel ini adalah

sebagai berikut nilai BTS pada variabel independen yaitu 153,957 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti terdapat pengaruh antar variabelnya. Nilai KMO diperoleh 0,600 yang berarti lebih besar dari 0,50. Oleh sebab itu, kumpulan variabel tersebut dapat diproses lebih lanjut yaitu dengan Rotasi Varimax. Dengan Rotasi Varimax, maka variabel independen dibagi dalam 2 kelompok, dalam hal ini yang mempunyai nilai lebih besar dari 0,50 dijadikan indikator dari masing-masing kelompok.

c. Variabel Moderator

Variabel moderating dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Organisasional yang terdiri dari variabel Kenyamanan dalam Kerja, Keakraban dengan Rekan Kerja, dan Tersedianya Fasilitas Kerja. Analisis faktor variabel ini adalah sebagai berikut. Nilai BTS pada variabel moderating yaitu 321,990 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti terdapat pengaruh antar variabelnya. Nilai KMO diperoleh 0,609 yang berarti lebih besar dari 0,50 maka kumpulan variabel tersebut dapat diproses lebih lanjut yaitu dengan Rotasi Varimax. Dengan Rotasi Varimax, maka variabel moderating dirotasi menjadi 3 kelompok.

Uji Reliabilitas (Setelah Validasi) :Hasil uji reliabilitas instrumen masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item instrumen variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja Organisasional dan Stres Kerja tergolong handal /dapat diandalkan.

9. Analisis Model Penelitian

Hasil Analisis Moderating Regresi Analysis (MRA)

Moderating Regresi Analysis (MRA) digunakan untuk menguji Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Organisasional Terhadap Stres Kerja, Kajian Di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota se Pulau Lombok.

Tabel 4.17. Model Summary^(e)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,824(a) | ,679 | ,638 | ,23834 |
| 2 | ,823(b) | ,677 | ,645 | ,23615 |

Analisis dalam pengolahan regresi berganda dalam hal ini menggunakan metode *backward elimination* sebanyak 2 (dua) langkah model dengan menunjukkan nilai *adjusted R square* atau R^2 yang telah disesuaikan. Hasil deskripsi berdasarkan pengolahan yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel di atas.

Setelah dilakukan analisis maka diperoleh hasil akhir dari model setelah 3 (tiga variabel dibuang) sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * X_5 + \beta_4 X_2 * X_4 + \beta_5 X_2 * X_3$$

$$Y = 1,283 + 0,214X_1 + 0,464X_2 + 0,095X_1 * X_5 - 0,066X_2 * X_4 + 0,000X_2 * X_3$$

Setelah constan (α) dan variabel lain yang tidak signifikan dibuang maka:

$$Y = 0,299X_1 + 0,565X_2 + 0,610X_1 * X_5 - 0,348X_2 * X_4$$

Setelah dilakukan analisis pada model 3 tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa model ini yang terbaik karena memiliki tingkat signifikansi (tingkat kesalahan) tidak lebih/kurang dari 0,10 (10%) dengan tingkat keyakinan sebesar 0,90 (90%). Adapun pada model ketiga ini, variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja terdiri dari Beban Berlebih Kuantitatif (X_1), Beban Berlebih Kualitatif (X_2), Beban Berlebih Kuantitatif*Ketersediaan Fasilitas Kerja ($X_1 * X_5$), Beban Berlebih Kualitatif*Keakraban dengan Rekan Kerja ($X_2 * X_4$). Sementara Beban Berlebih Kualitatif*Kenyamanan dalam Kerja ($X_2 * X_3$) dibuang (*removed*) dari model karena tidak signifikan mempengaruhi Stres Kerja.

10. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

| Variabel Independen | B | Beta | T | Sig. |
|--|--------|--------|--------|------|
| Beban Berlebih Kuantitatif | 0,214 | 0,299 | 1,789 | * |
| Beban Berlebih Kualitatif | 0,464 | 0,565 | 3,199 | *** |
| Beban Berlebih Kuantitatif* Ketersediaan Fasilitas Kerja | 0,095 | 0,610 | 3,223 | *** |
| Beban Berlebih Kualitatif*Keakraban Rekan Kerja | -0,066 | -0,348 | -1,751 | * |

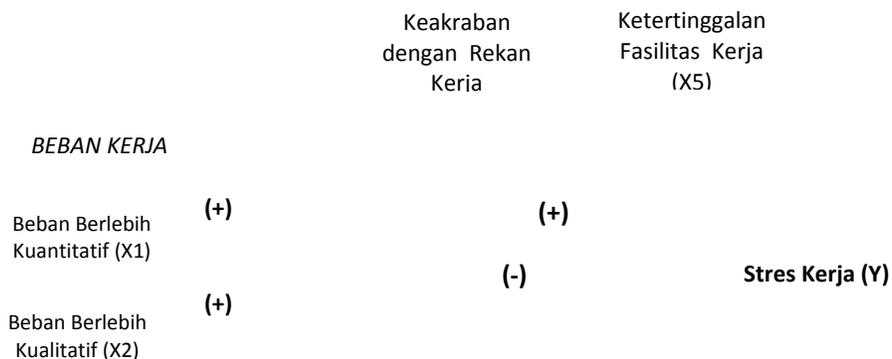
Dependent Variable : Stres Kerja

Taraf Signifikansi: *Signifikansi dengan $p < 0,10$
**Signifikansi dengan $p < 0,05$
***Signifikansi dengan $p < 0,01$

Dari hasil analisis di atas maka Hipotesis alternatif (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Sesuai dengan model yang dibangun dalam penelitian ini, maka model yang aplikatif dalam menciptakan stres kerja pegawai dengan gambar berikut :

ENVIRONMENT/LINGKUNGAN KERJA ORGANISASIONAL



Berdasarkan hasil pembuktian empirik mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Organisasional Terhadap Stres Kerja Pegawai : kajian dilaksanakan di KPU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa Beban Berlebih Kuantitatif dan Beban Berlebih Kualitatif secara langsung dapat berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja Pegawai KPU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok. Beban Berlebih Kuantitatif dapat berpengaruh positif terhadap Stres Kerja pegawai apabila diperkuat oleh ketertinggalan/peremajaan fasilitas kerja. Sementara beban berlebih kualitatif dapat berpengaruh negatif terhadap stres kerja pegawai apabila dimoderasi oleh keakraban dengan rekan kerja pada KPU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok.

11. Interpretasi Hasil

a. Pengaruh Beban Berlebih Kuantitatif Terhadap Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja yang mencerminkan beban berlebih kuantitatif dapat berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa beban berlebih kuantitatif yang dirasakan sebagai beban yang langsung dapat menimbulkan stres kerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena beban berlebih kuantitatif ditimbulkan oleh beban kerja yang terlalu banyak pada bagian-bagian tertentu, disamping itu keragaman pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing bagian khususnya pada kegiatan tahapan pemilu, sehingga waktu istirahat tidak terjadwal dengan baik dan pekerjaan sering dilakukan sampai malam hari. Untuk mengimbangi pengaruh beban berlebih kuantitatif yang terjadi selama ini perlu dilakukan pembagian beban kerja yang merata dan pengaturan jadwal kerja yang baik.

b. Pengaruh Beban Berlebih Kualitatif Terhadap Stres Kerja

Beban Kerja yang mencerminkan Beban Berlebih secara Kualitatif yang dirasakan oleh Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pegawai. Berdasarkan temuan ini memperlihatkan bahwa beban berlebih secara kualitatif yang dirasakan selama bekerja ternyata dapat menimbulkan stres kerja pada diri pegawai. Hal tersebut diduga karena beban kerja kualitatif ditimbulkan oleh pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai tidak sesuai dengan minat dan pengalaman yang dimiliki. Untuk mengimbangi pengaruh beban berlebih kualitatif selama ini dapat dilakukan pelatihan kompetensi yang lebih memadai sehingga para pegawai lebih mengenal organisasinya dan pekerjaan yang dilaksanakan.

c. Kenyamanan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Beban Berlebih Kualitatif Terhadap Stres Kerja

Hasil analisis pada beban berlebih kualitatif dimoderasi oleh kenyamanan dalam bekerja maka tidak memiliki pengaruh apa-apa terhadap stres kerja pegawai. Keadaan ini boleh jadi disebabkan oleh karena kenyamanan kerja yang dirasakan belakangan ini belum maksimal dalam mengurangi pengaruh beban kerja berlebih kualitatif. Kenyamanan kerja yang ideal perlu terus dibangun oleh organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh dalam mengurangi stres kerja pegawai.

d. Keakraban Rekan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Beban Berlebih Kualitatif Terhadap Stres Kerja

Untuk beban berlebih kualitatif apabila dimoderasi oleh keakraban dengan rekan kerja maka akan memperlemah pengaruhnya terhadap stres kerja pegawai. Keadaan ini membuktikan bahwa dengan adanya keakraban antar pegawai yang terjalin dengan baik melalui proses interaksi sosial di tempat kerja selama melaksanakan pekerjaan, ternyata dapat mengurangi stres kerja yang muncul pada diri pegawai. Selama interaksi mereka melakukan sharing atau berbagi keluh kesah yang dirasakan selama bekerja. Memang mereka tidak membagi beban kerja yang harus dilaksanakan kepada rekan kerjanya, tetapi dengan menceritakan beban-beban yang dirasakan ternyata cukup ampuh untuk mengurangi stres mereka dalam bekerja.

e. Ketersediaan Fasilitas Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Beban Berlebih Kuantitatif Terhadap Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban berlebih kuantitatif apabila dimoderasi oleh ketersediaan fasilitas kerja yang memadai justru memperkuat pengaruhnya terhadap stres kerja pegawai. Keadaan ini membuktikan kecukupan fasilitas kerja yang tersedia belum dimanfaatkan secara optimal karena pada sebagian pegawai belum memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai dalam menggunakan fasilitas kerja. Kecukupan ketersediaan fasilitas kerja

belum diimbangi dengan pemutakhiran fasilitas kerja sehingga terjadi kebosanan bagi sebagian pegawai dalam pemanfaatan fasilitas kerja yang tersedia. Keadaan tersebut tampak cukup mengganggu kemampuan para anggota dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengimbangi hal tersebut perlu dilakukan pelatihan kompetensi bagi pegawai dan pemutakhiran peralatan kerja.

12. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah :

- a. Beban kerja secara kuantitatif maupun kualitatif yang dihadapi para anggota organisasi pada umumnya dapat menciptakan stres kerja pegawai.
- b. Beban berlebih kualitatif apabila dimoderasi oleh kenyamanan dalam bekerja maka tidak memiliki pengaruh apa-apa terhadap stres kerja pegawai.
- c. Beban Berlebih Kualitatif menjadi berpengaruh negatif terhadap stres kerja pegawai apabila dimoderasi oleh keakraban dengan rekan kerja sehingga akan memperlemah pengaruhnya terhadap stres kerja pada pegawai.
- d. Beban berlebih kuantitatif menjadi berpengaruh positif terhadap stres kerja pegawai apabila dimoderasi oleh ketersediaan fasilitas kerja yang memadai hal ini terjadi karena pemutakhiran/peremajaan fasilitas kerja yang belum optimal sehingga justru memperkuat pengaruhnya terhadap stres kerja pegawai KPU Kabupaten/Kota se Pulau Lombok.

Saran-saran dari peneliti ini adalah :

- a. Untuk mengimbangi pengaruh beban berlebih kuantitatif dan kualitatif yang terjadi selama ini perlu dilakukan pembagian beban kerja yang merata dan pengaturan jadwal kerja yang baik.
- b. Perlu terus meningkatkan terciptanya lingkungan kerja organisasional yang nyaman dan akrab sehingga dapat menciptakan dampak psikologis yang positif bagi pegawai.
- c. Fasilitas kerja yang disediakan harus terus dimutakhirkan/diremajakan untuk menghindari keteringgalan teknologi.
- d. Kepada peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terhadap permasalahan ini pada organisasi yang memiliki kemiripan dengan Institusi KPU, maka penulis mengharapkan pada variabel moderasi memasukkan variabel lain yang memungkinkan dapat meningkatkan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu perlu penyempurnaan indikator-indikator yang mencerminkan lingkungan konstektual yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Dikdik K., 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Pekerja Sosial Dan Perawat Pada Panti Sosial Se-Pulau Lombok, Tesis Mataram : Unram.
- Gibson, Ivancivich, Donnelly, 1996, Prilaku Organisasi, Prilaku Struktur Proses, Edisi ke delapan jilid I, Jakarta, Penerbit Bina Aksara.
- Gitosudarmo, I., Sudita I. N., 1997 Prilaku KeOrganisasian Edisi Pertama BPFE Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Dponogoro, Semarang.
- Kasmarani, M. K., 2012, Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur, *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponogoro*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Halaman 767 – 776.

- Manuaba, 2000, Ergonomi, Kesehatan, Keselamatan Kerja dalam Wygyosoebroto, S., dan Wiranto, SE., edd Processing *Seminar Nasional Ergonomi*, PT. Guna Widya, Surabaya.
- Mike, A., 2010, Visual Work Place : Haw you see performance in the planet and in the office *International Journal of Financial Trade*, 11(3), 250-260
- NitiseMITO, Alex S., 1996, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta: Ghalia Indonesia.
- , 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Jakarta.
- Pribadi, H., 2006, Pengaruh Sikap dan Iklim Kerja Terhadap Prilaku Kerja Produktif Pegawai Balai Latihan Kerja Mataram Tahun 2006, Tesis, Mataram, Unram.
- Robin, Stephen, P dan Jugde, Timothy, A., 2008. Prilaku Organisasi. Jakarta Salemba.
- Shikdar, A.A., 2012, Identification of ergonomic issues the effect workwrr in oilrigrs in desert environment. *International Journal of Occupational safety and Ergonomic*, 10 (8), 169-177.
- Siagian, S. P., 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta.
- Sudarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Suma'mur.P.K.,1996, Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Susilo,T., 2006, Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali, *Jurnal Tekmapro*, Fakultas Teknologi Industri Universitas Pembangunan Veteran Jatim, Vol 1, Nomor 1 Tahun 2006, Halaman 1- 65.
- Suwatno, H., Priansa, D.J., 2011, Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis Alfabeta Bandung.
- , 2004, Keputusan Menpan Nomor 75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Penghitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Reformasi Pegawai Negeri Sipil.
- , 2003, Modul Pelatihan bagi Fasilitator Kesehatan Kerja, Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.