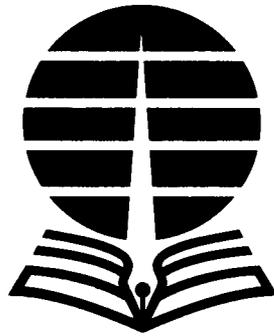


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA
PADA KINERJA PEGAWAI DI UTHM**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

IIS NASIBAH BINTI ARIMAN

NIM. 500628286

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2017**

ABSTRACT

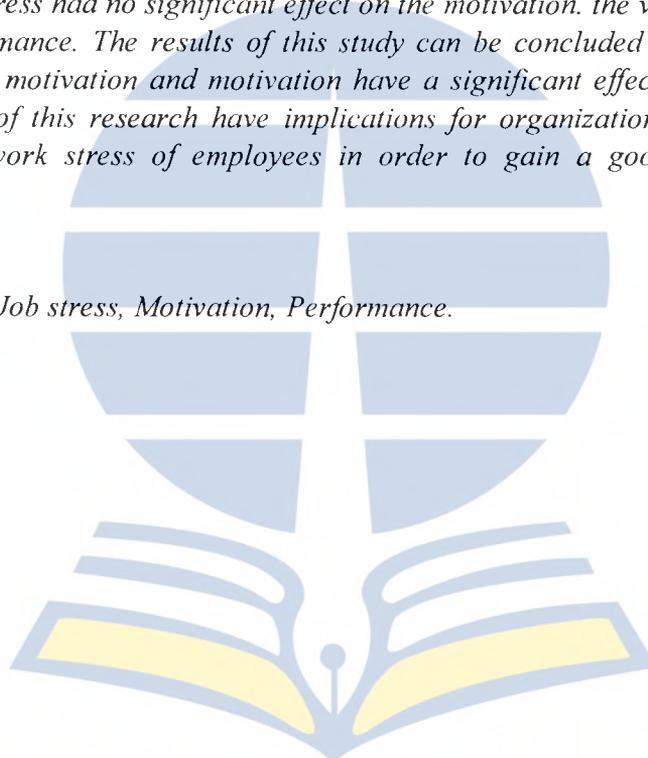
EFFECT OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON MOTIVATION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN UTHM JOHOR MALAYSIA

Iis Nasibah Binti Ariman
isnamic3@gmail.com

*Postgraduate Program
Open University of Indonesia*

Employee performance is one factor that affects the level of success of an organization. One attempt to improve the performance of employees is to pay attention to workload and work stress of employees. This study aims to determine the direct effect of workload and work stress on the motivation and the right to determine the effect of workload, work stress and motivation to performance in academic and non-academic staff at the University Tun Hussien Onn Malaysia. Research method is quantitative approach. The study was conducted in UTHM, Johor, Malaysia. method of samples are using convenience sampling. Respondents in this study consisted of 110 academic and non-academic staff. Technical analysis in this research is to use a test about the validity and reliability test, the classical assumption test, hypothesis test and multiple regression analysis techniques. tools used were SPSS version 23. The results showed that workload significantly influence motivation but work stress had no significant effect on the motivation. the variable motivation directly affects performance. The results of this study can be concluded that the workload significantly influence motivation and motivation have a significant effect on performance. Overall, the findings of this research have implications for organizations to determine of workload and level work stress of employees in order to gain a good motivation and performance.

Keywords: *Workload, Job stress, Motivation, Performance.*



ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI UTHM JOHOR MALAYSIA

Iis Nasibah Binti Ariman
isnamic3@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka Indonesia

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan beban kerja dan stres kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi dan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai akademik dan non akademik di Universitas Tun Hussien Onn Malaysia. Teknik Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian dilakukan di UTHM, Johor Malaysia. Teknik sampel dengan menggunakan *convenience sampling*. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 110 pegawai akademik maupun non akademik. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji reabilitas, uji validalitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan teknik analisis regresi berganda. Alat bantu yang digunakan adalah program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi namun stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini berimplikasi terhadap organisasi untuk mengetahui beban kerja dan tahap stres pegawai agar terciptanya motivasi dan kinerja yang baik.

Kata kunci : Beban kerja, Stres kerja, Motivasi, Kinerja.



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Kerja Stres Kerja Terhadap
Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di UTHM
Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat) maka
saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta,2018

Yang menyatakan



Iis Nasibah Binti Ariman

NIM. 500628286

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di UTHM

Penyusun TAPM : Iis Nasibah Binti Ariman

NIM : 500628286

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal :

Menyetujui:

Pembimbing II,



Prof. Dr. Karnedi, MA

NIP. 19640508 199903 1 002

Pembimbing I,



Dr. Chairy, MM

Mengetahui,

Ketua Bidang

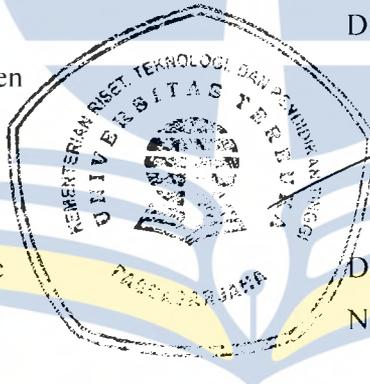
Ilmu Ekonomi dan Manajemen



Mohamad Nasoha, SE., M.Sc

NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana




Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si

NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Iis Nasibah Binti Ariman
 NIM : 500628286
 Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di UTHM

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

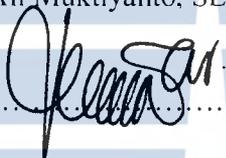
Hari/Tanggal : 15 Desember 2017

Waktu : 09.30 – 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Ali Muktiyanto, SE., M.Si



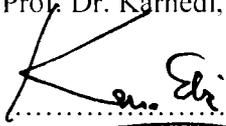
Penguji Ahli : Dr. Mahjus Ekananda Sitompul, MM., MSE



Pembimbing I : Dr. Chairy, MM



Pembimbing II : Prof. Dr. Karnedi, MA



RIWAYAT HIDUP

Nama : Iis Nasibah Binti Ariman
 Tempat/Tanggal Lahir : Majalengka /07 Juni 1977
 Pendidikan : S1
 Alamat Rumah : Jalan Salamodin RT 08/03 Kelurahan Babakanjawa
 Kec/Kab Majalengka - Jawa Barat - Indonesia
 No Hand Phone : +6737310623

- **Ibu Kandung**

Nama : Icih Rundasih
 Alamat : Jalan Salamodin RT 08/03 Kelurahan Babakanjawa
 Kec/Kab Majalengka - Jawa Barat - Indonesia

- **Suami**

Nama : Dr. Mikdar Rusdi
 Pendidikan : S3
 Jabatan : Penolong Kanan Profesor di KUPU SB
 Tempat Tugas : Kolej Universiti Perguruan Ugama Brunei Darussalam
 Alamat Rumah : Jalan Salamodin RT 08/03 Kelurahan Babakanjawa
 Kec/Kab Majalengka - Jawa Barat - Indonesia

- **Anak**

1. Nama : Najwa Zahra Fakhria
 Kelas : VII
 Sekolah : Sekolah Menengah Perempuan Raja Istri, Brunei Darussalam
2. Nama : Dhia Najla Ashila
 Kelas : V
 Sekolah : Chung Hwa Middle School, Brunei Darussalam
3. Nama : Muhammad Rifqi Abrar
 Sekolah : Kindergarden (K2) Chung Hwa Middle School, Brunei Darussalam

- **RIWAYAT PENDIDIKAN TERAKHIR**

S1 Universitas Universitas Terbuka Pokjar Johor, Malaysia

KATA PENGANTAR

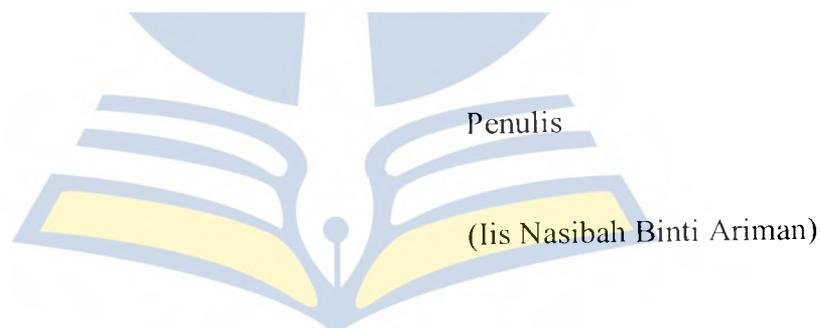
Alhamdulillah, segala puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-NYA, sehingga tesis dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai di UTHM**” ini dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dalam bidang minat Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Terbuka, Indonesia. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Bapak Dr. Chairy, M.M, selaku Pembimbing I, atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi tutor pada tutorial tatap muka di UPBJJ-UT Batam.
2. Bapak Prof. Dr. Karnedi, S.S, M.A, selaku Pembimbing II
3. Bapak Drh. Ismed Sawir, M.Sc, selaku Kepala UPBJJ-UT Batam
4. Suami tercinta, Dr. Mikdar Rusdi, atas segala motivasi, perhatian, bantuan dan doanya
5. Bapak Dr. Riswan Effendi, atas masukan dan bantuannya dalam proses penulisan tesis
6. Bapak Eliaki Gulo, Se., MM, selaku Koordinator BBLBA di UPBJJ-UT Batam
7. Seluruh Dosen Program Pascasarjana di UPBJJ-UT Batam
8. Ibunda saya dan kakak-kakak saya, terima kasih atas motivasi dan doa-doanya
9. Anak-anak tersayang, Najwa Zahra Fakhria, Dhia Najla Ashila, dan Muhammad Rifqi Abrar. Kejarlah ilmu untuk kebaikan dunia dan akhirat dan yakini bahwa perjalanan/proses menuntut ilmu itu tidak akan ada yang sia-sia
10. Rekan-rekan mahasiswa S-2 Program Magister Manajemen yang memberikan dukungan moril
11. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat Penulis sebutkan satu per satu

Dengan keterbatasan ilmu, pengalaman maupun tinjauan pustaka, Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, Penulis akan menerima segala kritik dan saran yang membangun sebagai masukan kepada Penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhir kata, Penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat pada kita semua terutama dalam pengembangan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM).



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teoretis	11
1. Kinerja	11
2. Motivasi	15
3. Beban Kerja	21
4. Stres Kerja	25
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pemikiran Penelitian	44
D. Operasional Variabel	44
E. Hipotesis	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	50
B. Populasi dan Sampel	50
1. Populasi	50
2. Sampel	51

C. Instrumen Penelitian	52
1. Tempat	52
2. Waktu Penelitian	53
3. Variabel Penelitian	53
4. Pengukuran Variabel	53
D. Prosedur Pengumpulan Data	54
1. Kuesioner	54
2. Observasi	55
3. Sumber Data.....	56
E. Metode Analisis Data	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	59
3. Uji Asumsi Klasik	62
4. Analisis Regresi Linier Berganda	64
5. Uji Hipotesis	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	66
1. Gambaran Umum dan Sejarah Universitas Tun Hussein Onn Malaysia	66
2. Lokasi	67
3. Visi dan Misi	67
4. Falsafah Pendidikan Universiti	68
5. Struktur Organisasi UTHM	69
6. Sumber Daya Manusia	69
B. Gambaran Umum Responden	70
1. Jenis Kelamin	70
2. Usia	70
3. Tahap Pendidikan	71
4. Jenis Pekerjaan	72
5. Status Pernikahan	74
6. Bangsa	74
C. Hasil Analisis Data	75
1. Hasil Uji Asumsi Klasik	75

2. Analisis Jalur Model 1 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi	78
3. Analisis Jalur Model 2 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja	81
D. Hasil Uji Hipotesis	84
E. Pembahasan	85
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi	85
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi	88
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	90
4. Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja ..	94
5. Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Kinerja ...	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	100
B. Saran	101

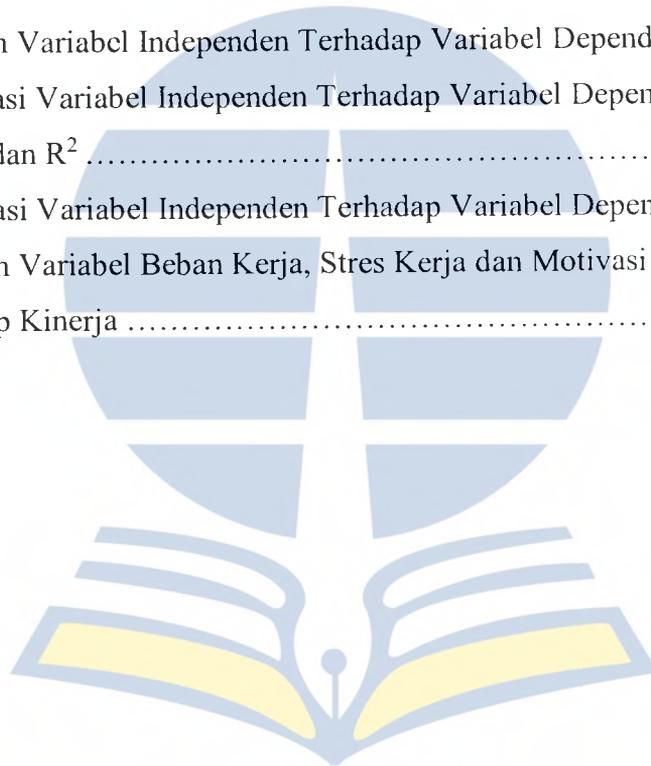
Daftar Pustaka

Lampiran



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Operasional Variabel	46
Tabel 3.1	Variabel Beban Kerja	57
Tabel 3.2	Variabel Stres Kerja	57
Tabel 3.3	Variabel Motivasi Kerja	58
Tabel 3.4	Variabel Kinerja	59
Tabel 3.5	Variabel Beban Kerja	60
Tabel 3.6	Variabel Stres Kerja	61
Tabel 3.7	Variabel Motivasi	61
Tabel 3.8	Variabel Kinerja	61
Tabel 4.1	Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.2	Nilai R dan R ²	79
Tabel 4.3	Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	79
Tabel 4.4	Signifikasi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen ...	80
Tabel 4.5	Nilai R dan R ²	81
Tabel 4.6	Signifikasi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen ...	82
Tabel 4.7	Pengaruh Variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja	83



DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1.1	<i>Workplace Stress Survey</i>	3
Gambar 2.1	Hubungan U Terbalik antara Stres Kerja dan Kinerja	35
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di UTHM	44
Gambar 2.3	Hipotesis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di UTHM	48
Gambar 4.1	Bagan Organisasi UTHM	69
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden	70
Gambar 4.3	Usia Responden	71
Gambar 4.4	Tahap Pendidikan Responden	72
Gambar 4.5	Kategori Pegawai Responden	73
Gambar 4.6	Status Pernikahan Pegawai	74
Gambar 4.7	Bangsa Responden	75
Gambar 4.8	Uji Normalitas Histogram dan P-Plot	76
Gambar 4.9	Uji Normalitas P-Plot	76
Gambar 4.10	Uji Heteroskedastisitas	78
Gambar 4.11	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi	78
Gambar 4.12	Pengaruh Langsung Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja	81
Gambar 4.13	Hasil Uji Hipotesis	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah aset penting yang dapat mendukung untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi. SDM adalah sebagai pelaksana dalam seluruh aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga dalam pelaksanaan ini SDM perlu disiapkan dengan pengetahuan dan pengalaman yang memadai. Pengelolaan SDM perlu disadari oleh semua pegawai yang terlibat dalam organisasi karena semaju apapun teknologi yang dimiliki organisasi namun yang berperan penting bagi keberhasilan organisasi adalah faktor manusia.

Sutrisno (2009) menyebutkan bahwa SDM adalah yang bisa menciptakan bukan hanya berdasarkan nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *imagination*, *intelligence* dan *creativity* serta bukan menggunakan energi kasar seperti otot, bahan mentah, lahan, air, tenaga dan sebagainya.

Handoko (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah merupakan keadaan seseorang dalam kondisi tertekan dan hal ini bisa mempengaruhi emosi, kondisi fisik dan mempengaruhi cara berfikir seseorang, stres yang berada pada tahap tinggi bisa mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan juga mengganggu dalam pelaksanaan tugas ketika bekerja.

Saat ini stres di tempat kerja merupakan suatu isu global yang harus dihadapi oleh banyak organisasi di seluruh dunia. Nelson & Quick (2013) menyatakan bahwa perubahan dalam arus globalisasi membawa dampak terhadap ketidakstabilan dalam pekerjaan, ketidaktentuan dan kelemahan dalam melakukan ramalan. Riaz & Khan (2012) juga menyatakan bahwa stres yang terjadi di tempat kerja menjadi suatu fenomena yang sering dihadapi oleh pegawai ketika menjalankan tugas dalam pekerjaannya.

Organisasi kesehatan dunia (WHO) telah menetapkan bahwa stres di tempat kerja dapat memberi dampak kurang baik terhadap kesehatan. Oleh karena itu, dapat menjadi penyebab kepada gangguan fisik maupun mental dan mengganggu kesejahteraan sosial pegawai (Costa, 2003). WHO menduga bahwa yang menjadi ancaman utama terhadap kesehatan manusia menjelang tahun 2020 adalah stres kerja (Kalia, 2002).

Gambar 1.1 adalah hasil survei pada bulan Mei 2014 di Malaysia yang dilakukan oleh *www.MauKerja.my*, survei tersebut memperlihatkan bahwa 28% responden mengalami stres kerja setiap hari, 16% mengalami tekanan kerja, 438 responden bekerja antara 8-12 jam per hari, 36% membawa pekerjaan ke rumah dan dampak dari stres ini dapat mempengaruhi hubungan baik dalam keluarga serta mempengaruhi keinginan seseorang untuk pindah tempat kerja.



Sumber: www.MauKerja.my

Gambar 1.1 Workplace Stress Survey

Hal yang sama juga diungkapkan dalam sebuah artikel berjudul Penjawat Awam Stres (Stres Pegawai Negeri), JPA Sedia Khidmat Psikologi, Zabidi menyebutkan bahwa pegawai negeri di Malaysia menghadapi tekanan kerja ketika bekerja dalam rangka usaha memenuhi tuntutan peningkatan mutu

pelayanan kepada rakyat. Faktor penyebab tekanan tersebut diantaranya adalah masalah pribadi, tekanan di tempat kerja dan masalah keuangan.

Hal serupa di ungkapkan dalam artikel berjudul Kesan Stres Terhadap Daya Kerja, Hamidah menyebutkan bahwa jika stres yang dialami pegawai tidak ada usaha untuk mengendalikannya, maka akan berpengaruh negatif pada tingkah laku, pikiran, emosi dan kualitas hubungan yang terjalin baik dengan rekan sekerja maupun dalam keluarga. Dengan demikian, masyarakat harus lebih prihatin dan sadar bahwa jika stres dan sikap murung tidak ditangani dengan baik sangat berpengaruh kepada produktivitas kerja. Oleh karena itu, setiap organisasi memerlukan pelatihan pengendalian stres di tempat kerja.

Karasek dan Theorell (1990) menyebutkan bahwa penyebab stres dalam organisasi adalah akibat beban kerja yang lebih banyak, waktu bekerja yang panjang, kurang pengawasan kerja, rutinitas kerja yang sama setiap hari, konflik antar individu, insentif yang tidak sesuai dan masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi.

Sunyoto (2012) menyatakan bahwa stres yang terjadi bisa disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak sehingga terjadinya ketegangan dan tekanan ketika bekerja, seperti terlalu dituntut keahlian yang tinggi dalam bekerja, harus bekerja dengan cepat dan tingginya volume kerja.

Halimah (2006) menyatakan bahwa beban kerja yang semakin bertambah secara mendadak bisa membawa tekanan kepada pegawai dan secara tidak langsung hal ini bisa mempengaruhi prestasi kerja. Robbin (2001) menyebutkan bahwa tantangan utama dalam sebuah organisasi adalah

mengontrol dan menangani tekanan kerja yang membawa pengaruh negatif sehingga menyebabkan penurunan prestasi organisasi dan juga menyebabkan hilangnya daya saing organisasi. Ini karena tekanan kerja merupakan salah satu faktor utama yang menghalangi peningkatan prestasi kerja.

Fathoni (2009) menyatakan bahwa tekanan di tempat kerja, sikap pemimpin organisasi yang kurang adil dan tidak wajar serta pemberian tugas yang berlebihan bisa menyebabkan terjadinya stres kerja pada pegawai.

Stres kerja dengan beban kerja mempunyai hubungan kuat dalam mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Liu dan Onwuegbuzie (2012) melakukan penelitian terhadap guru di China, hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa 40.4% dari guru meninggalkan profesi guru akibat stres berat di tempat kerja, istirahat yang tidak cukup, gaji yang rendah, beban kerja yang berat dan menghadapi masalah sikap murid. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bisa menjadi penyebab stres kerja dan jika terjadi stres maka pegawai kehilangan motivasi bekerja, menurunnya prestasi bahkan bisa menjadi pendorong keinginan untuk bertukar kerja.

Dalam artikel yang berjudul Penjawat Awam (15,400) Berprestasi Rendah Disiasat menyebutkan bahwa sebanyak 15.400 pegawai negeri di Malaysia mempunyai penilaian kinerja yang rendah yaitu 69% ke bawah dan Artikel dalam Utusan Online berjudul Quepacs Sokong Penjawat Awam Dinilai Prestasi Kerja, Ali menyebutkan bahwa pada tahun 2014 sebanyak 2.943 pegawai dari 1,6 juta pegawai negeri mempunyai penilaian yang rendah yaitu di bawah 60%.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa masalah prestasi kerja (kinerja) yang rendah pegawai negeri di Malaysia dari tahun ke tahun hampir sama. Hal ini menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti agar dapat mengidentifikasi permasalahan, dapat mengetahui hubungan antara beban kerja, stres kerja, motivasi dan hubungannya dengan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Gharib, Ahmad, Jamil dan Ghouse (2016) tentang pengaruh beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran pada pegawai akademik di Universitas Dhofar. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui tingkat stres, mengukur kinerja dan menentukan dampak faktor stres kerja (beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran) yang terjadi di antara pegawai akademik Universitas Dhofar. Hasil penelitian ini membuat kesimpulan bahwa tingkat stres yang dialami oleh pegawai akademik berada pada tingkat sedang dan kadang-kadang rendah, beban kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja, sedangkan konflik peran memiliki efek negatif terhadap kinerja dan peran ambiguitas tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja.

Penelitian oleh Ali, Raheem, Nawaz dan Imamudin (2014) terhadap pegawai di universitas swasta Karachi membuat kesimpulan bahwa beban kerja dan konflik peran serta gaji yang tidak sesuai menjadi penyebab utama stres pada karyawan.

Penelitian oleh Makhbul, Abdullah, dan Hashim (2013) menyatakan bahwa banyak negara yang menunjukkan bahwa stres yang berlebihan telah memberi dampak yang kurang baik terhadap tahap kesehatan pekerja. Seperti

masalah mental, masalah jantung, dan sebagainya yang cukup memberikan dampak terhadap keselamatan dan kesehatan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja bisa menjadi penyebab kepada stres kerja, beban kerja dan stres kerja bisa mempengaruhi naik turunnya motivasi kerja. Hasil penelitian juga mendapati kesan dari stres bisa membawa dampak negatif maupun positif terhadap kinerja, hal tersebut menyebabkan para ahli pro dan kontra sehingga menciptakan *gap research* yang perlu diteliti lebih jauh lagi. Atas alasan ini, Penulis terdorong untuk melakukan penelitian “**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai di UTHM**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pernyataan masalah di atas, dirumuskan beberapa pertanyaan berikut:

1. Sejauh mana beban kerja berpengaruh terhadap motivasi?
2. Sejauh mana stres kerja berpengaruh terhadap motivasi?
3. Sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?
4. Sejauh mana beban kerja berpengaruh secara langsung pada kinerja?
5. Sejauh mana stres kerja berpengaruh secara langsung pada kinerja?

Agar penelitian dan penulisan tesis ini tidak terlalu melebar maka penulis menetapkan beberapa batasan masalah seperti berikut ini:

1. Objek penelitian adalah pegawai negeri di bidang pendidikan bagian akademik dan non-akademik yang berada di kampus utama UTHM, yaitu di Parit Raja, Batu Pahat, Malaysia.
2. Motivasi dan kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, maka dalam penelitian ini permasalahan hanya dibatasi pada beban kerja dan stres kerja pegawai di UTHM yang berada di kampus induk yaitu di Parit Raja.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengkaji pengaruh beban kerja terhadap motivasi
2. Mengkaji pengaruh stres kerja terhadap motivasi
3. Mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja
4. Mengkaji pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja
5. Mengkaji pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis
 - a. Bagi dunia pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang SDM dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi serta untuk menambah khazanah kajian ilmiah dalam bidang SDM.

b. Bagi Institusi terkait

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan beban kerja dan stres kerja dalam sebuah institut/organisasi, baik organisasi di bidang pendidikan maupun organisasi di bidang lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis khususnya dalam keilmuan SDM dan menambah pengetahuan dalam proses penulisan ilmiah selanjutnya dijadikan sebagai acuan dalam bersikap ketika menghadapi berbagai karakter dan sikap SDM.

b. Bagi Universitas

Secara khususnya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi faktor apa saja yang menjadi permasalahan dalam beban kerja pegawai dan faktor-faktor apa saja yang bisa memotivasi pegawai dalam bekerja agar faktor motivasi tersebut dapat membawa dampak positif pada kinerja pegawai. Secara umum, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas para pegawai baik akademik maupun non-akademik yang bisa membawa dampak positif pada motivasi dan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti berikutnya

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian dalam bidang ini dan juga bisa dijadikan sebagai informasi tentang apa saja yang menjadi faktor-faktor penyebab kepada timbulnya permasalahan yang mempengaruhi motivasi dan kinerja yang terjadi di kalangan pegawai negeri di Malaysia khususnya dalam lembaga pendidikan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoretis

1. Kinerja

Sutrisno (2009) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah catatan penilaian tentang hasil yang dicapai berdasarkan dari fungsi pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu dan kegiatan tertentu. Sutrisno juga menyatakan bahwa prestasi sebagai tingkat kecekapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan hasil usaha seseorang yang ditentukan oleh persepsinya terhadap peran dalam pekerjaannya dan kemampuan karakteristik pribadinya.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dan kemampuan seseorang karyawan, prestasi kerja merupakan perilaku secara nyata yang dilakukan setiap orang untuk mencapai kesuksesan dalam menjalankan tanggung jawab kerja. Prestasi kerja bukan hanya sekedar melihat kepada hasil kerjanya namun melihat juga kepada proses kerja yang dilakukan oleh karyawan.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sobirin (2015) menyatakan bahwa secara umumnya kinerja banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya:

1) Faktor Individu

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam organisasi, mereka yang menjalankan segala aktivitas sehari-hari. Baik buruknya kinerja organisasi dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan dalam menjalankan tugas, komitmen, pengetahuan, sikap dalam bekerja dan juga motivasi serta efikasi dari karyawan. Semua atribut yang ada dalam individu ikut berperan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi.

2) Faktor Kepemimpinan

Kualitas pemimpin dalam organisasi juga mempunyai peran penting usaha mencapai kinerja organisasi yang baik, dimana seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu menggali dan memaksimalkan segala kemampuan karyawan untuk menunjang kepada keberhasilan organisasi.

3) Faktor Tim Kerja

Dalam sebuah organisasi ada pekerjaan yang hanya melibatkan satu-satu individu, namun ada juga yang melibatkan tim kerja, dalam sebuah tim kerja memerlukan kerja sama, saling pengertian dan saling memberi motivasi dalam melalui proses kerjanya. Tim kerja yang baik adalah yang mampu bekerja bersama-sama dan mencapai apa yang menjadi sasaran kerja yang telah ditetapkan. Keberhasilan tim kerja mendukung kepada keberhasilan kinerja organisasi.

4) Faktor Sistem Organisasi

Organisasi terdiri dari subsistem yang saling terkait, organisasi harus terus menerus menjaga dan memantau sistem kerja organisasi agar segala urusan organisasi berjalan lancar sehingga organisasi mampu berkinerja dengan baik.

5) Faktor Situasi (Konteks)

Dari keempat faktor yang disebutkan di atas, merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi (faktor internal). Faktor situasi merupakan faktor yang bersumber dari eksternal seperti tekanan ekonomi, politik, teknologi, budaya dan persaingan memungkinkan organisasi bisa bekerja dengan baik yang berarti kinerjanya juga baik.

b. Dimensi Pengukuran Kinerja

Simamora (2004) menyebutkan bahwa pengukuran kinerja adalah alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dalam mengambil keputusan dan akuntabilitas. Kaplan dan Norton (1996) menyatakan bahwa organisasi bisa dinilai kinerjanya berdasarkan empat dimensi berbeda namun saling terkait dan keempat dimensi ini harus dikaitkan dengan visi dan strategi organisasi. Keempat dimensi yang dimaksudkan adalah:

- 1) Dimensi keuangan
- 2) Dimensi konsumen

- 3) Internal proses
- 4) Dimensi inovasi

Sedangkan menurut Nawawi (2000) menyatakan bahwa dimensi yang dapat dijadikan ukuran dalam kinerja adalah:

- 1) Hasil kerja yang baik bisa diperoleh berdasarkan tingkat kemampuan kerja, pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja pegawai.
- 2) Peran/kemampuan para eksekutif ketika memotivasi pegawai agar menjadi lebih bersemangat sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan target/sasaran kerja bisa tercapai dengan baik.

c. Indikator Pengukuran Kinerja

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa indikator dalam pengukuran kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja, yaitu proses kerja yang sempurna sehingga terpenuhinya aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, nilai uang, atau jumlah penyelesaian dalam berbagai aktivitas.
- 3) Jangka waktu, yaitu tahap penyesuaian suatu aktivitas yang dilakukan atau dalam waktu yang singkat dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan sehingga waktu dapat dimanfaatkan secara maksimal.

- 4) Efektivitas, yaitu usaha dalam memaksimalkan sumber daya organisasi sehingga bisa mendapatkan hasil yang banyak dan mengurangi kerugian yang dialami.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mempunyai berbagai manfaat. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa penilaian kinerja dapat bermanfaat sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian dalam menentukan kompensasi
- 3) Keputusan dalam menentukan penempatan pegawai
- 4) Kebutuhan tentang pelatihan dan pengembangan SDM
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir pegawai

2. Motivasi

Dalam semua aktivitas harian setiap orang memerlukan dorongan motivasi yang dapat memberikan semangat untuk melakukan sesuatu demi mencapai apa yang diharapkan/ditargetkan. Motivasi merupakan suatu kekuatan, daya ataupun tenaga dalam keadaan yang sukar dan kesiapan individu secara sadar ataupun tidak untuk bergerak menuju arah tujuan tertentu.

Beberapa pendapat yang menyatakan tentang pengertian motivasi diantaranya:

- a. Motivasi sebagai suatu usaha secara rela untuk berusaha semaksimal mungkin agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu (Hasibuan, 1999)
- b. Motivasi merupakan sebuah perubahan energi yang terjadi dalam diri seseorang dengan diawali adanya rasa (*feeling*) dan kemudian diikuti oleh respon/tindakan untuk mencapai sebuah tujuan (Sardiman, 2007)
- c. Motivasi adalah usaha menimbulkan motif atau suatu pemberian yang bisa memberikan dorongan. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2001).

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas, Penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam diri ataupun dari luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam keadaan sangat bersemangat dan menggunakan semaksimal mungkin keterampilan dan kemampuan yang dimiliki dengan tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan kepuasan serta keinginannya.

a. Sumber Motivasi

Motivasi bisa berasal dari dua sumber yaitu dari dalam diri sendiri (intrinsik) ada juga yang bersumber dari luar diri seseorang (ekstrinsik), motivasi intrinsik dapat diartikan bahwa keinginan/motif yang menjadi daya penggerak untuk melakukan sesuatu menjadi aktif

tidak memerlukan dorongan dari luar karena dari dalam individu tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang bersumber dari kebutuhan yang harus dipenuhi (Sardiman, 2005).

Mangkunegara (2005) menyebutkan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada diri orang tersebut. Virus mental yang dimaksudkan adalah keadaan jiwa yang mendorong seseorang untuk bisa mencapai prestasinya sampai pada tahap maksimal. Virus mental itu sendiri terdiri dari tiga dorongan yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu kebutuhan untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya dan hal ini diukur berdasarkan kepada standar kesempatan dalam seseorang. Kebutuhan ini sangat terkait erat dengan pekerjaan dan usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi, merupakan suatu keadaan yang diperlukan untuk kehangatan dan kenyamanan ketika berinteraksi dengan orang-orang di sekitarnya. Kebutuhan ini mendorong seseorang untuk senantiasa akrab dan berbaik-baik dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan kekuatan, merupakan suatu kebutuhan untuk mempengaruhi dan menguasai situasi dan orang lain agar dapat

menjadi seseorang yang bisa mendominasi dan mengontrol keadaan. Hal ini ini kadang membuat individu terkait tidak memperhatikan keadaan dan perasaan orang lain.

b. Dimensi Pengukuran Motivasi

Rivai (2011) menyebutkan bahwa motivasi dapat diukur melalui tiga dimensi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu.

c. Indikator Motivasi Kerja

Mangkunegara (2008) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja yang mempengaruhi kebutuhan manusia ada tiga, yaitu motif, harapan dan insentif

Motif adalah suatu pendorong keinginan dan daya yang dapat menggerakkan kemauan untuk bekerja, motif yang dimiliki karyawan ini mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motif juga merupakan sebuah dorongan yang ada dalam diri setiap orang dimana tahap alasan ataupun motif yang menjadi penggerak tersebut juga dapat memberi gambaran tentang tahap dalam melalui suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan.

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Karyawan dimotivasi untuk memberikan kemampuan kerjanya secara maksimal dimana upaya tersebut dapat mendorongnya untuk mencapai kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan membawa

kepada ganjaran dari perusahaan/organisasi seperti mendapat kenaikan gaji, mendapatkan bonus, kenaikan pangkat dan lain-lain. Setiap ganjaran yang diberikan dapat memuaskan tujuan pribadi karyawan.

Insentif merupakan suatu sarana untuk mendorong pegawai dalam bekerja berupa materi yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong yang sengaja diberikan perusahaan agar pegawai tersebut menjadi lebih bersemangat dan bisa meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi ataupun perusahaan (Gorda, 2004).

d. Metode-metode Motivasi

Dalam motivasi terdapat dua metode, yaitu:

- 1) Metode langsung, yaitu motivasi yang diberikan secara langsung baik berupa materiil maupun non-materiil kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, metode ini dapat direalisasikan dengan memberikan bonus, piagam penghargaan ataupun berupa pujian secara lisan maupun tulisan.
- 2) Metode tidak langsung, yaitu motivasi yang berbentuk fasilitas kerja dengan tujuan untuk mendorong semangat ketika bekerja dan memudahkan pekerjaan, contohnya dengan memberikan sarana dan prasarana yang layak dan sesuai seperti ruangan kerja yang nyaman, mesin-mesin yang lebih mendukung kemudahan kerja, memfasilitasi kerja dengan teknologi yang lebih maju, dan lain-lain.

e. Hubungan Motivasi dan Kinerja

Sutrisno (2009) menyebutkan bahwa teori motivasi prestasi yaitu teori kebutuhan, ada tiga komponen dasar yang digunakan untuk memotivasi orang dalam bekerja yaitu kebutuhan akan:

- 1) *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk mencapai kesuksesan dan diukur berdasarkan pada kesempurnaan diri seseorang. Kebutuhan ini mempunyai hubungan yang erat dengan pekerjaan dan mendorong tingkah laku untuk melakukan suatu usaha dalam rangka mencapai prestasi tertentu.
- 2) *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan akan dukungan dan kehangatan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mendorong seseorang agar bersikap akrab dan baik terhadap orang lain.
- 3) *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi dan menguasai orang lain.

Sastrohadiwiryo (2003) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang bisa dicapai dalam pekerjaannya. Perilaku ketika bekerja dapat berubah karena perubahan-perubahan pribadi yang dialaminya. Hubungan antara motivasi dengan kinerja bisa berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.

Dari beberapa uraian di atas dapat dibuat kesimpulan bahwa untuk mewujudkan kinerja yang maksimal maka diperlukan suatu dorongan yang dapat menggerakkan kemauan dan semangat dalam

kerja yaitu motivasi. Jadi motivasi di sini berfungsi untuk mendorong pegawai agar mampu mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

3. Beban Kerja

Tarwaka (2004) menyebutkan bahwa beban kerja adalah sebuah beban kerja yang bersumber dari luar tubuh seseorang akibat aktivitas kerja yang dilakukan. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa beban kerja adalah hal yang menyebabkan seseorang mengalami ketegangan dan ketegangan tersebut menjadi penyebab kepada stres yang dialami, ketegangan ini bisa disebabkan oleh berbagai tuntutan di antaranya dituntut untuk mencapai volume kerja yang terlalu banyak, dituntut untuk bekerja dengan terlalu cepat, tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi dan sebagainya.

Setiap individu yang bekerja dituntut untuk menyelesaikan tugas pada suatu tingkat tertentu, namun ketika kemampuan individu tersebut sangat terbatas dan menghambat untuk tercapainya hasil kerja seperti yang diharapkan, ini bermaksud adanya kesenjangan antara tingkat kapasitas yang diharapkan dan kemampuan yang dimiliki. Hal inilah yang menjadi penyebab kegagalan dalam kinerja. Oleh karena itu, setiap orang harus sadar bahwa pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih mendalam mengenai beban kerja (Gropher & Doncin, 1986).

a. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Cain (2007) menyebutkan bahwa tujuan dari pengukuran kinerja diantaranya untuk menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif, untuk memperbaiki desain lingkungan kerja dan meningkatkan kondisi kerja. Pengukuran beban kerja juga dapat memberi manfaat baik kepada individu yang terlibat maupun kepada organisasi, diantaranya:

- 1) Penataan organisasi
- 2) Penilaian kinerja jabatan dan juga prestasi kerja antar unit
- 3) Bahan penataan sistem dan prosedur kerja
- 4) Sebagai sarana dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi
- 5) Penyusunan standar beban kerja dalam kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan untuk menetapkan eselonisasi jabatan struktural
- 6) Penyusunan rencana akan kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
- 7) Program mutasi pegawai dari unit yang mempunyai pegawai berlebihan kepada unit yang masih kekurangan pegawai
- 8) Program promosi karyawan
- 9) *Reward* dan *punishment* terhadap unit/pejabat
- 10) Untuk bahan penataan diklat

11) Untuk bahan menetapkan kebijaksanaan pimpinan dalam usaha meningkatkan kualitas kerja

b. Dimensi Pengukuran Beban Kerja

Tarwaka (2011) menyebutkan bahwa pengukuran beban kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu:

- 1) Beban waktu adalah menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring.
- 2) Beban mental adalah seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang dibutuhkan ketika melaksanakan tugas.
- 3) Beban psikologis adalah mengukur jumlah resiko, frustrasi dan kebingungan yang dihubungkan dengan penampilan tugas ataupun *performance*.

c. Indikator Pengukuran Beban Kerja

Suwatno (2003) menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi beban kerja adalah: jam kerja efektif, latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaan yang diberikan.

d. Hubungan antara Beban Kerja dengan Motivasi Kerja

Dampak dari beban kerja bersumber dari persepsi individu masing-masing. Ada sebagian individu beban kerja dijadikan sebagai tantangan bukan sebagai halangan, malah dengan adanya beban kerja itu individu tersebut merasa tertantang sehingga dapat meningkatkan

motivasi serta dapat menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya dengan baik, bahkan individu ini tidak merasa bahwa beban kerja tersebut sebagai beban yang berat tetapi akan merasa lebih bersemangat dan adanya *passion* dalam pekerjaannya (Azwar dan Siswanto, 2015).

Secara umum, hubungan yang terjadi antara beban kerja dengan motivasi terdapat hubungan yang negatif dimana jika pekerja merasakan bahwa beban kerjanya terlalu tinggi dan diluar dari kemampuannya maka akan menjadi penyebab kepada menurunnya motivasi.

Dari penjelasan di atas, didapati bahwa adanya hubungan beban kerja dengan motivasi dimana naik turunnya motivasi dipengaruhi oleh beban kerja seseorang dalam pekerjaannya.

e. Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja

Penelitian Astianto dan Suprihadi (2014) menyebutkan bahwa ketika adanya keharusan untuk mengambil lebih dari satu tugas dan harus dikerjakan dalam waktu yang bersamaan, ini bisa menjadi penyebab menurunnya kinerja. Ketika pegawai dituntut untuk melakukan kerja semakin banyak, hal ini juga bisa menurunkan perfoma dalam bekerja.

Karyawan yang sering dituntut untuk melaksanakan dua atau lebih pekerjaan dalam satu waktu yang sama. Tugas tersebut sudah tentu memerlukan tenaga, waktu dan sumber daya lainnya untuk

menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin bertambahnya beban kerja dan dengan keterbatasan sumber daya, hal ini bisa menjadi penyebab kepada menurunnya kinerja pegawai. Masalah yang biasa terjadi diantaranya karyawan merasa tertekan sehingga bisa menimbulkan karyawan menjadi cemas, tegang, tidak rasional, tidak dapat memberi tumpuan pada pekerjaannya dan tidak dapat merasakan kegembiraan serta kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal-hal di atas dapat menghalangi seseorang dalam menciptakan sifat positif seperti menyukai pekerjaan.

Ketika seseorang mempunyai persepsi bahwa tugas yang diberikan adalah sebuah tantangan yang harus diselesaikan dan menjadikan tantangan itu sebagai motivasi positif walaupun tugas tersebut sukar dan berat akan tetapi pegawai akan tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Dan akan terjadi sebaliknya, jika tugas yang sukar dan berat tersebut dianggap sebagai sebuah beban yang sangat berat, maka cepat atau lambat mereka akan mengalami kelelahan baik dari segi mental maupun fisik sehingga bisa menimbulkan penurunan kinerja.

4. Stres Kerja

Dalam dunia pekerjaan, stres kerja merupakan suatu keadaan yang hampir dialami oleh semua pegawai, baik pegawai di level atasan, pertengahan maupun bawahan. Nawawi (2006) menyatakan bahwa stres

sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara psikologis maupun secara fisik. Cooper (1994) juga menyatakan bahwa stres kerja merupakan proses eksternal atau internal yang mencapai tingkat ketegangan psikologis dan fisik sehingga melampaui kemampuan pegawai itu sendiri.

Rice (1992) menyebutkan bahwa secara umumnya stres kerja seolah-olah menggambarkan sesuatu keadaan negatif yang dialami oleh seseorang, namun hakikatnya tidak semua stres membawa pengaruh yang negatif (*distress*), ada juga suatu keadaan stres yang membawa efek positif seperti yang dinyatakan oleh Selye bahwa stres dibedakan menjadi dua, yaitu *eustress* yang menjadi kekuatan positif (stres yang diperlukan untuk mendorong seseorang agar dapat menghasilkan prestasi yang tinggi) dan *distress* yang *desdruktif*.

a. Jenis Stres

Sopiah (2008) menyatakan bahwa ada dua jenis stres, yaitu *eustress* dan *distress*, dimana *distress* adalah merupakan penyimpangan perilaku, psikis dan fisik. Sedangkan *eustress* adalah pengalaman stres yang tidak terlalu tinggi, cukup untuk memotivasi dan menggerakkan seseorang agar dapat mengubah lingkungan mereka, berhasil dalam menghadapi segala rintangan hidup dan mencapai tujuan hidup. *Distress* bisa terjadi akibat dari reaksi seseorang terhadap lingkungan dan pekerjaannya yang disebut dengan stres kerja.

b. Sumber Penyebab Stres Kerja

Banyak hal yang bisa menjadi sumber stres kerja atau yang dikenal dengan *job stressor*. Rice (1992) menyebutkan bahwa stres kerja bersumber dari:

1) Kondisi Kerja

a) *Quantitative and qualitative work overload*

Beban kerja yang berlebihan terbagi menjadi dua macam, yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* bermaksud beban kerja fisik yang berlebihan dan diberi waktu yang sedikit untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, sedangkan hal itu diluar kemampuan pegawai yang diberi tanggung jawab kerja tersebut dan *qualitative overload* bermaksud keadaan dimana beban kerja yang terlalu kompleks dan rumit yang memerlukan daya fikir tinggi, namun kemampuan daya fikir pegawai terbatas.

b) *Assembli Line-Hysteria*

Beban kerja yang diberikan kepada pegawai kurang memberi tantangan sehingga pegawai menjadi kurang tertarik dan tidak memberi perhatian yang sewajarnya terhadap pekerjaan tersebut.

c) Pengambilan Keputusan dan Tanggung jawab

Setiap pimpinan pasti dituntut untuk membuat keputusan yang tepat dalam segala urusan perusahaan/lembaga, sedangkan

untuk membuat suatu keputusan itu memerlukan pemikiran dan pertimbangan yang harus benar-benar matang. Keadaan ini yang bisa menjadi sebab seorang pimpinan merasa stres karena beban kerja yang berlebihan ini.

d) Kondisi Fisik yang Berbahaya

Tanggung jawab kerja yang melibatkan fisik juga bisa menyebabkan stres kerja karena seolah-olah fisik dan nyawa digadaikan untuk pekerjaan tersebut, contohnya seperti para buruh bangunan yang harus bekerja dari ketinggian, penjinak bom, tim SAR, polisi, tentara. Pekerjaan ini menuntut para pekerja ini harus bersedia dengan berbagai resiko fisik yang mungkin bisa dialami oleh mereka.

e) Pembagian Waktu Kerja

Waktu bekerja yang tidak menentu bisa mengganggu rutinitas pekerja seperti kerja *shift* yang menuntut pekerja untuk bekerja mengikuti *shift* yang ditentukan oleh perusahaan, waktu tidur menjadi tidak teratur, waktu beraktivitas pun menjadi tidak menentu, bagi sebagian orang memang ada yang mudah melakukan penyesuaian waktu kerja begini, namun ada juga sebagian orang yang mengalami kesusahan untuk menyesuaikan diri sehingga bisa menimbulkan stres yang berpanjangan.

f) Stres atas Sebab Kemajuan Teknologi

Perkembangan teknologi yang semakin maju menuntut setiap pekerja untuk bisa mengikuti teknologi ini dalam setiap bidang pekerjaannya, bagi yang tidak bisa mengikuti kemajuan teknologi yang ditetapkan hal ini bisa menyebabkan stres. Stres yang terjadi disebut *technostress* yaitu suatu kondisi stres yang dialami oleh individu maupun organisasi yang disebabkan karena tidak bisa menyesuaikan kemampuan terhadap kemajuan teknologi baru.

2) Peran Ambiguitas

Peran dalam pekerjaan mempunyai nilai penting bagi kebanyakan orang karena dengan mengetahui peran apa yang kita perankan ataupun dalam upaya mencapai harapan organisasi, hal ini juga bisa memberikan suatu semangat ataupun motivasi dalam bekerja, jika tidak mengetahui peran sesungguhnya itulah yang membuat orang menjadi tidak ada kepastian dan tidak ada ketetapan hati dalam bekerja yang bisa mengakibatkan ketegangan dan timbulnya keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

3) Faktor Interpersonal

Hubungan antar pegawai mempunyai peran yang sangat penting untuk mencapai kepuasan ketika bekerja. Jika hubungan itu tidak harmonis, ini bisa menyebabkan suasana yang kurang nyaman

sehingga bisa menimbulkan gangguan antar personal dan juga menyebabkan seseorang mengalami stres.

4) Perkembangan Karir

Setiap orang ataupun pegawai pasti mempunyai harapan dalam kehidupan berkarir, karir kerja berhubungan dengan prestasi kerja dan pengaktualisasian diri, jika perusahaan tidak dapat memenuhi harapan ataupun kebutuhan tersebut seperti tidak adanya kejelasan tentang promosi jabatan, ini bisa menurunkan motivasi pegawai sehingga pegawai merasa kehilangan harapan dan akhirnya menimbulkan gejala perilaku stres.

5) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang kaku terhadap pegawai, tidak adanya keterlibatan pegawai dalam mengambil keputusan, tidak adanya dukungan pada kreativitas yang karyawan lakukan dan pihak manajemen yang kurang memperhatikan inisiatif pegawai, hal-hal ini bisa menyebabkan suasana yang kurang nyaman ketika dalam melaksanakan kerja dan ini bisa menimbulkan stres.

6) Hubungan antara Rumah dan Pekerjaan

Rumah dan pekerjaan merupakan dua keadaan yang sama penting, dimana rumah yang nyaman bisa memberi dorongan dan mengumpulkan semangat dari dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan luarnya. Efek stres kerja akan semakin kuat jika terjadinya tekanan ketenangan seseorang.

c. Dimesi Pengukuran Stres Kerja

Penelitian Michael, Court dan Petal (2009) berjudul “*Job Stress and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators*” menyebutkan bahwa stres kerja dapat diukur dengan menggunakan tiga dimensi, yakni beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Ketiga dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Beban Kerja

Jumlah waktu, peran yang tidak sesuai harapan dan sumber daya yang tersedia tidak dapat memenuhi persyaratan. Jika proporsi ketiganya tidak seimbang bisa membawa kepada kemungkinan gagalnya sebuah tugas, karena tidak adanya keseimbangan dalam hal ini bisa membawa kepada gejala stres.

2) Konflik Peran

Konflik peran bermaksud adanya perbedaan konsep antara bawahan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan. Secara umum, konflik peran dapat diartikan adanya banyak tekanan yang terjadi secara simultan sehingga ketika pemenuhan terhadap salah satu tuntutan dapat dipenuhi namun tidak dapat memenuhi tuntutan yang lain. Konflik peran bisa terjadi karena adanya perbedaan dalam komitmen terhadap beberapa atasan dan nilai individu yang berkaitan dengan persyaratan organisasi.

3) Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran bisa terjadi pada berbagai tingkat jabatan, biasanya hal ini terjadi karena atasan tidak menjelaskan *job description* dengan jelas sehingga karyawan kurang bahkan tidak mengetahui peran apa yang perlu dilakukan serta tidak mengetahui tujuan apa yang hendak dicapai dari peran tersebut.

d. Indikator Pengukuran Stres Kerja

Robbins (2006) menyebutkan bahwa indikator dalam pengukuran beban stres ada lima, yaitu:

- 1) Tuntutan tugas, yaitu faktor-faktor yang dihubungkan pada pekerjaan seseorang seperti tata kerja letak fisik dan kondisi kerja
- 2) Tuntutan peran, yaitu tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi
- 3) Tuntutan antar pribadi, yaitu tekanan yang terjadi akibat dari pegawai yang lain
- 4) Struktur organisasi (gambaran organisasi tidak jelas), kurangnya penjelasan mengenai wewenang jabatan, peran dan tanggung jawab
- 5) Kepemimpinan, ada tipe-tipe jenis kepemimpinan yang bisa menimbulkan perasaan cemas, takut dan perasaan tegang/tertekan

e. Dampak Stres Kerja

Stres yang terjadi pada karyawan biasanya diawali dengan gejala-gejala yang kadang disadari ataupun tidak. Muchlas (2005) menyatakan bahwa gejala stres dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori umum, yaitu:

1) Gejala-gejala fisiologis

Gejala stres secara fisiologis biasanya terlihat dan dirasakan oleh karyawan yang terlibat pada fisik mereka karena stres tersebut dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan denyut jantung dan pernafasan, tekanan darah menjadi naik, dapat menimbulkan sakit kepala dan bisa sampai tahap kepada serangan jantung.

2) Gejala-gejala psikologis

Dampak stres secara psikologis dapat dilihat dari tidak adanya kepuasan kerja, mudah tersinggung, mengalami kebosanan, merasa cemas yang berlebihan dan keras kepala.

3) Gejala-gejala perilaku

Dampak stres pada perilaku bisa dilihat dari produktivitas seperti adanya gejala susah tidur, merokok secara berlebihan dan tidak dapat dikontrol, cara bicara menjadi terlalu cepat dan tidak mudah untuk di fahami, meningkatnya absensi, berpindah kerja dan perubahan dalam kebiasaan makan.

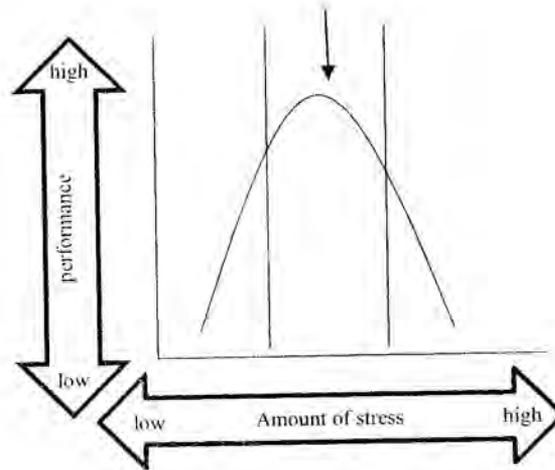
f. Hubungan antara Stres Kerja dengan Motivasi

Anoraga (2006) yang menyatakan bahwa stres timbul dari tidak adanya keseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya sehingga dapat menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Dalam dunia pekerjaan, stres yang berlebihan bisa menyebabkan gangguan pada tahap motivasi karyawan, namun jika tahap stres terlalu rendah, hal ini juga dapat menyebabkan tidak adanya semangat karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, setiap organisasi/perusahaan penting untuk memperhatikan tahap stres dan pengendalian stres agar stres yang terjadi bisa menjadi motivasi untuk menjadi pendorong dalam peningkatan kinerja.

Penelitian Ningsih dan Puspasari (2008) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. TELKOM Surabaya Metro, mengungkapkan bahwa adanya peranan stres kerja terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga ini dapat diartikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat menjaga naik turunnya motivasi mereka ketika bekerja. Jika karyawan tersebut tidak mampu untuk mengendalikan stres yang terjadi pada dirinya, maka hal ini dapat menurunkan motivasi dalam dirinya untuk bekerja.

g. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja



Sumber: (Jehangir, Kareem, Khan dan Jan, 2011)

Gambar 2.1 Hubungan U Terbalik antara Stres Kerja dan Kinerja

Pada Gambar 2.1 menunjukkan hubungan antara stres dan kinerja secara umum yang berbentuk busur/melengkung. Dimana jika tidak ada stres maka tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja lebih cenderung pada menurun. Dan sejalan dengan meningkatnya stres kinerja akan lebih cenderung menaik serta membantu karyawan untuk mempergunakan segala kemampuan dan sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan kerja, hal ini merupakan suatu rangsangan yang sehat yang memotivasi karyawan untuk menanggapi tantangan dalam pekerjaannya (Mas'ud, 2002). Peningkatan jumlah stres yang rendah dapat meningkatkan kinerja akan tetapi hanya sampai pada titik tertentu. Akan tetapi jika terlalu stres menjadi suatu tuntutan yang tidak dapat dicapai atau menjadi kendala bagi karyawan sehingga bisa menyebabkan kinerja menurun.

Penelitian Astianto dan Supriyadi (2014) menyatakan bahwa stres mempunyai hubungan dengan kinerja dimana stres dapat membantu atau fungsional, namun bisa juga berperan salah ataupun merusak prestasi kerja. Hal ini bermaksud bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong ataupun mengganggu dalam melaksanakan kerja tergantung kepada tahap stres yang dialami. Apabila tidak adanya stres, tantangan juga tidak ada dan kinerja karyawan cenderung menurun.

Seiring dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, ini karena stres dapat membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi berbagai persyaratan ataupun keperluan pekerjaan. Jika stres telah mencapai "puncak" yang dicerminkan dengan kemampuan pelaksanaan pekerjaan karyawan, maka stres tambahan tidak akan menghasilkan perbaikan kinerja. Jika stres terlalu besar, kinerja akan menurun karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja, perilakunya menjadi tidak teratur, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan karyawan menjadi kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres. Akibat yang lebih berbahaya adalah kinerja pegawai bisa mencapai tahap nol karena karyawan merasa putus asa, mengalami gangguan kesehatan/sakit ataupun tidak kuat lagi untuk bekerja, melarikan diri dari pekerjaan dan bisa juga sampai pada tahap diberhentikan dari pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja yang dilakukan oleh Kurniawati dan Mubarak (2015) bertujuan untuk mengetahui bagaimana keeratn hubungan antara beban kerja dengan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan pegawai departemen APKL menghayati bahwa pekerjaannya adalah beban kerja yang berat dan imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pegawai, hal tersebut menjadi tekanan dan menurunkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, hubungan yang terjadi antara beban kerja dengan motivasi kerja memiliki ke arah yang negatif, artinya semakin pegawai menghayati bahwa pekerjaannya sebagai beban kerja yang berat maka motivasi menjadi rendah.

Penelitian tentang beban kerja dan stres kerja oleh Chandra dan Adriansyah (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji t yang diperoleh dari variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, jika beban kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan dan hasil uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tentang pengaruh stres dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja oleh Maqfiranti, Sjahruddin dan Anto (2014) bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendapati bahwa stres kerja tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena adanya beberapa faktor yaitu indikator karakteristik tugas mempunyai nilai rata-rata tertinggi dan indikator konflik kerja mempunyai nilai rata-rata terendah.

Penelitian Gharib, Ahmad, Jamil dan Ghouse (2016) dengan judul "*The Impact of Job Stress on Job Performance A Case Study on Academic Staff at Dhofar University*". Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kinerja serta menentukan dampak dari faktor-faktor stres kerja (konflik peran, beban kerja dan ambiguitas peran), hasil dari penelitian ini mendapati bahwa tingkat stres staf akademik pada tingkat sederhana dan kadang-kadang rendah. Selain itu, beban kerja mempunyai efek positif pada kinerja pekerja, konflik peran memiliki dampak negatif terhadap kinerja dan peran ambiguitas tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja.

Penelitian tentang stres kerja, motivasi dan dampaknya pada kinerja yang dilakukan oleh Novianti (2016) bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dan untuk mengetahui peran mediasi motivasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, namun motivasi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ling dan Bhatti (2014) dengan judul "*Work Stress and Job Performance in Malaysia Academic Sector: Role Social Support as*

Moderator". Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan konflik peran, kontrol pekerjaan, dukungan sosial dan kinerja antara pegawai administrasi dan pegawai akademik di Universiti Utara Malaysia (UUM). Hasil penelitian Ling dan Bhatti menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kontrol pekerjaan dan kinerja yang dimoderasi oleh dukungan sosial. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa stres kerja mempengaruhi mental dan emosional pegawai, sehingga menjadi suatu isu yang harus diperhatikan oleh manajemen puncak agar bisa mengambil langkah-langkah penyelesaian permasalahan pegawai agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Penelitian tentang stres kerja dan lingkungan kerja fisik dilakukan oleh Mahardiani & Pradhanawati (2013) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang pembantu wilayah kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Musyoka, Ogutu, dan Awino (2013) dengan judul "*Employee Stress and Performance of Companies Listed in The Nairobi Securities Exchange*". Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa stres memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan, hubungan antara stres dan fisiologis, manifestasi psikologis dan perilaku juga positif. Hal ini dapat memberikan arah yang positif pada SDM bagaimana dalam pengendalian stres yang baik dan bagaimana untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian tentang stres kerja oleh Makhbul, Abdullah dan Hashim (2013) menyebutkan bahwa stres merupakan suatu masalah kerja yang tidak bisa dianggap mudah, setiap organisasi perlu memberi perhatian yang serius terhadap gejala stres, individu kini hidup dalam keadaan penuh dengan stres karena perubahan teknologi sosial yang akhirnya bisa menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan dalam sektor kerja. Stres di tempat kerja merupakan isu global yang tidak bisa dihindari. Stres yang minimum bisa menjadikan seseorang pekerja menjadi lebih berdaya saing dan produktivitas organisasi bisa terus meningkat. Stres yang berlebihan bisa menyebabkan gangguan keselamatan dan kesehatan pekerjaan. Jika gangguan psikologis dan fisiologis berpanjangan akan menyebabkan kemurungan dan kemurungan ini akan mengganggu fokus pekerja terhadap kerja dan bisa meningkatkan kadar kecelakaan di tempat kerja. Jika masalah ini dibiarkan maka bisa mengancam kepada SDM sebuah organisasi.

Penelitian Awadh, Gichinga dan Ahmed (2015) dengan judul "*Effect of Workplace Stress on Employee Performance in The Country Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government*". Hasil penelitian menyatakan bahwa stres yang terjadi pada departemen pelayanan masyarakat terjadi disebabkan karena terlalu tingginya permintaan dan harapan masyarakat sehingga pegawai perlu bekerja diluar rutinitas normal dan perlu bekerja *multitasking*. Hal-hal ini menciptakan lingkungan stres karena sebagian besar pegawai tidak terbiasa dengan sistem baru yang memiliki banyak ketidakpastian dan tekanan. Dalam jurnal ini juga dijelaskan bahwa tekanan

waktu menjadi pemicu utama stres karena hampir kebanyakan pegawai berpendapat bahwa bekerja berjam-jam itu suatu tantangan besar dan tanggung jawab ganda sedangkan mereka perlu membagi waktu dengan keluarga. Kesimpulannya stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Kilifi Country dan penyebab utamanya adalah tekanan waktu.

Penelitian Ouyang (2009) dengan judul "*The Mediating Effect of Job Stress and Job Involvement Job Instability: Banking Service Personel of Taiwan*", hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja mustahil untuk dihilangkan namun organisasi perlu berusaha untuk mengatasi stres kerja dan membantu pekerja bagaimana mengelola stres, organisasi juga perlu menawarkan beberapa program psikologi atau program konseling dan pelatihan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan akhir penelitian ini adalah stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tentang beban kerja dan implikasinya pada motivasi yang dilakukan oleh Azwar dan Siswanto (2015) memberikan kesimpulan bahwa pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja secara langsung sangat kecil jika dibandingkan dengan hubungan secara tidak langsung. Faktor tata kelola beban kerja di Bank UMKM, pemenuhan faktor intrinsik dan ekstrinsik sudah dilakukan dengan baik sehingga tidak ada pengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja. Sedangkan untuk pengaruh beban kerja secara langsung terhadap motivasi kerja melalui kemampuan kerja menunjukkan bahwa jika

beban kerja yang tinggi dan didukung oleh kemampuan kerja yang cukup seimbang maka karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Penelitian tentang pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi dan dampaknya pada prestasi kerja yang dilakukan oleh Anita, Aziz dan Yunus (2013) menyebutkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 81,5%. Ini dapat diartikan bahwa penempatan dan beban kerja pegawai mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja dan peningkatan kinerja. Sedangkan 66,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (motivasi kerja dan prestasi kerja) dapat dijelaskan oleh faktor penempatan kerja dan beban kerja. Penempatan dan beban kerja tidak hanya dapat meningkatkan motivasi kerja akan tetapi dapat juga meningkatkan kinerja pegawai.

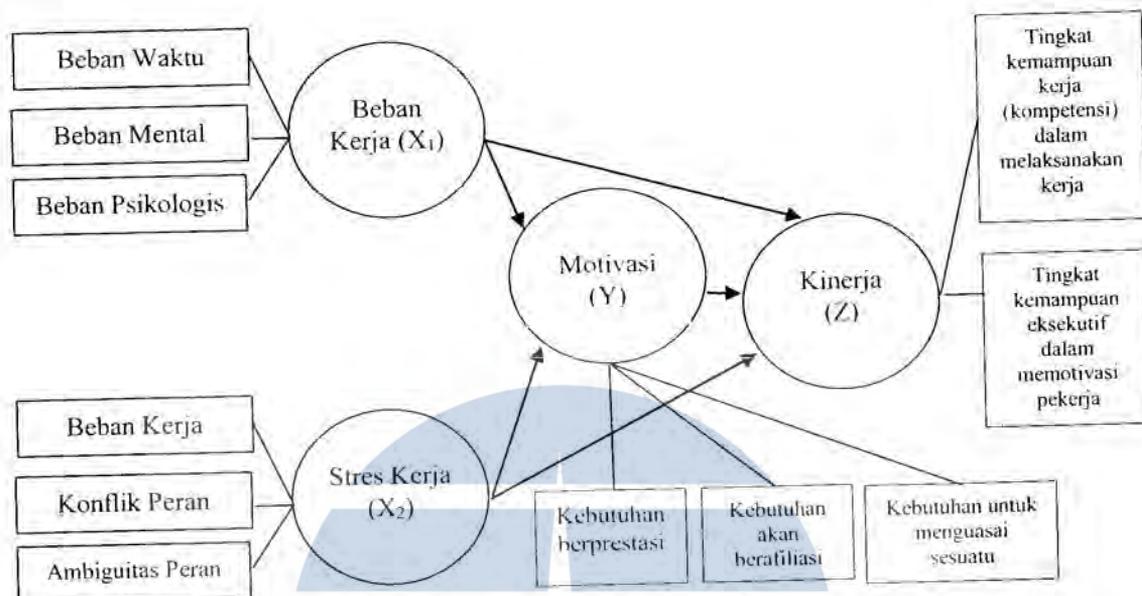
Penelitian Kwapong, Opoku dan Donyina (2015) dengan judul "*The Effect of Motivation on The Performances of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics: The Moderating Role of Education and Research Experience*". Hasil penelitian mendapati bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja diantara staf pengajar di Politeknik Ghana. Pengalaman pendidikan dan penelitian mampu meningkatkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, Politeknik harus bisa mendorong pegawainya untuk meningkatkan pengalaman pendidikan dan penelitian dengan cara memberikan dukungan finansial kepada pegawai yang mempunyai keinginan untuk meningkatkan tahap pendidikannya dan melakukan penelitian.

Penelitian tentang Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja yang dilakukan oleh Astianto dan Suprihadi (2014) mendapati bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, stres kerja dapat membantu karyawan PDAM Surabaya untuk mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki untuk memenuhi segala persyaratan ataupun kebutuhan pekerjaannya, walaupun mempunyai beban kerja yang berlebihan namun karyawan tetap merasa senang dengan pekerjaannya dan yang mendominasi dalam pencapaian kinerja adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil daripada variabel stres kerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah bidang pekerjaan yang diteliti, penelitian tentang stres kerja, beban kerja, motivasi dan kinerja ini banyak dilakukan dalam bidang keuangan dan bisnis, namun masih sedikit yang melakukan penelitian di lingkungan pegawai negeri khususnya pegawai di bidang akademik maupun non akademik di tingkat universitas. Pada penelitian terdahulu ada persamaan variabel namun ada perbedaan pada variabel mediasi, dimensi maupun indikator-indikator yang diteliti. Walaupun penelitian terdahulu ada persamaan variabel yang diteliti namun hasil dari penelitian terdahulu ada yang signifikan dan ada yang tidak signifikan sehingga hal ini menciptakan suatu *gap research*, oleh karena itu penelitian ini perlu dilakukan dan secara umumnya perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tempat dan subyek penelitian ini dilakukan di UTHM dan pegawai-pegawai yang bekerja di UTHM.

C. Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian merupakan sebuah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti terlihat pada Gambar 2.2.



Sumber dimensi variabel: Tarwaka (2011), Michael, Court & Petal (2009), Rivai (2011), Nawawi (2000).

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di

UTHM

D. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah pengertian variabel (yang telah dijelaskan dalam definisi konsep) tersebut secara operasional dan secara nyata dalam ruang lingkup objek penelitian/objek yang diteliti.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Ada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat atau variabel yang dapat mempengaruhi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan stres kerja.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

3. Variabel mediasi

Variabel mediasi sering juga disebut variabel intervensi yaitu variabel yang mengacu pada proses abstrak yang tidak secara langsung diamati tetapi memiliki hubungan diantara *variable independent* dan *variable dependent*. Variabel mediasi mampu menjelaskan keterkaitan variabel bebas dan terikat namun tidak dapat dipertanggungjawabkan, mungkin juga karena tidak diperhitungkan, tidak dapat diidentifikasi ataupun tidak dapat diukur. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi adalah motivasi. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Beban kerja Sunyoto (2012)	Beban kerja adalah yang terlalu banyak menimbulkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga mengakibatkan stres	Tarwaka (2011) Beban mental Beban waktu Beban psikologis	Suwatno (2003) <ul style="list-style-type: none"> Jam kerja efektif Latar belakang pendidikan Jenis pekerjaan yang diberikan
Stres kerja Handoko (2011)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi kondisi, emosi dan proses berfikir seseorang	(Michael, Court & Petal, 2009) <ul style="list-style-type: none"> Beban kerja Konflik peran Ambiguitas peran 	Robbin (2006) <ul style="list-style-type: none"> Tuntutan pribadi Tuntutan peran Tuntutan tugas Struktur organisasi kepemimpinan
Motivasi Hasibuan (2005)	Motivasi adalah daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja pegawai agar mereka dapat bekerja secara efektif, terintegrasi dan mau bekerja sama, dengan segala daya kemampuannya	Rivai (2011) <ul style="list-style-type: none"> Kebutuhan akan berprestasi Kebutuhan akan berafiliasi Kebutuhan untuk menguasai sesuatu 	Mangkunegara (2008) <ol style="list-style-type: none"> Motif <ul style="list-style-type: none"> Gaji yang mencukupi Nyaman dalam bekerja Fasilitas memadai Harapan <ul style="list-style-type: none"> Kerja yang menyenangkan Adanya rasa memiliki pada pekerjaan Adanya pemberian penghargaan Intensif

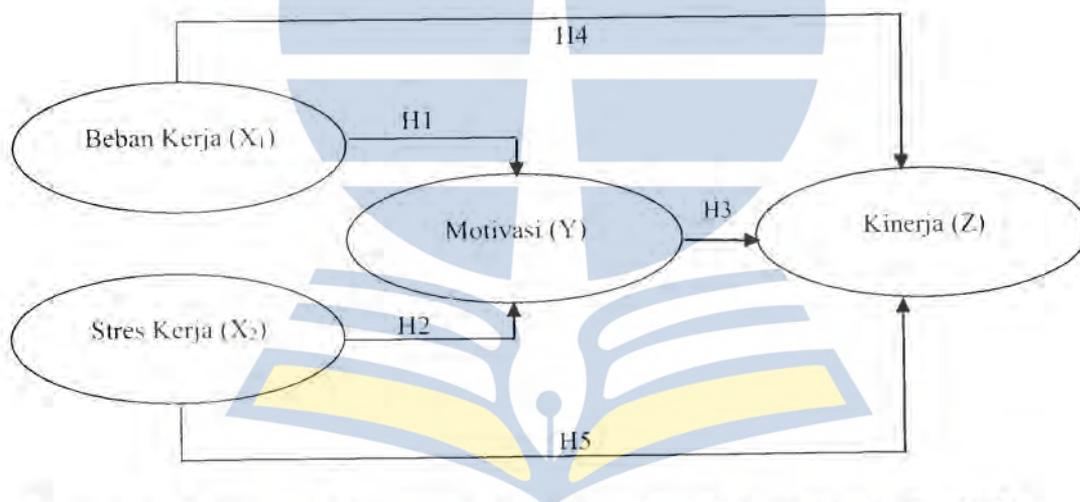
Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
	untuk mencapai kepuasan		<ul style="list-style-type: none"> • Gaji dan upah • Tunjangan • Promosi
Kinerja Sutrisno (2009)	Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut	<p>Nawawi (2000)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan • Tingkat kemampuan eksekutif dalam memotivasi pekerja 	<p>Sutrisno (2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Kuantitas <ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas sesuai dengan sasaran • Standar kerja ditentukan oleh perusahaan/organisasi • Melebihi target kerja yang dihasilkan diatas kondisi normal • Menyelesaikan tugas dalam satu waktu ➢ Kualitas <ul style="list-style-type: none"> • Keakuratan dan ketepatan tugas • Pencapaian target kerja • Kerapihan dan ketelitian • Cepat dan tuntas dalam mengerjakan pekerjaan ➢ Jangka waktu <ul style="list-style-type: none"> • Tugas dapat dilaksanakan tepat waktu • Semua tugas dapat dilaksanakan dengan tuntas • Kesadaran yang tinggi ketika melaksanakan tugas

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Efektivitas • Melaksanakan tugas dengan baik • Dapat menekan kerugian

E. Hipotesis

Arikunto (2006) menyebutkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang masih harus diuji secara empirik. Penulis berpendapat bahwa hipotesis ini hanyalah sebagai jawaban sementara jadi untuk membuktikan bahwa hasil penelitian ini tepat atau tidak maka memerlukan pengujian dan pembuktian yang dilakukan dengan cara berproses setahap demi setahap.

Hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.3.



Gambar 2.3 Hipotesis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di UTHM

Dari Gambar 2.3 tentang model hipotesis di atas dapat dijelaskan

hipotesis seperti berikut:

H1 : diduga beban kerja (X_1) berpengaruh terhadap motivasi

H2 : diduga stress kerja (X_2) berpengaruh terhadap motivasi

H3 : diduga motivasi (Y) berpengaruh terhadap kinerja

H4 : diduga beban kerja (X_1) berpengaruh langsung terhadap kinerja

H5 : diduga stress kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap kinerja



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penulis menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran terhadap data dan fakta yang sudah terjadi pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka (*numerical*) yang diolah dengan metode statistik. Arikunto (2006) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan dalam melakukan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, dimulai dari proses pengumpulan data, proses penafsiran terhadap data tersebut dan penampilan hasilnya.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek untuk diamati dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai akademik dan nonakademik yang bekerja di UTHM. Total pegawai di UTHM adalah 2.280 orang yang tersebar di berbagai tempat (cabang kampus).

2. Sampel

Priyatno (2008) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Setelah sampel ditarik, maka hasil dari sampel tersebut menjadi bahan kesimpulan untuk menilai populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar dapat mewakili populasi (*representativ*).

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *convenience sampling* yaitu teknik sampel nonprobabilitas sampling, yakni subjek dipilih karena kemudahan aksesibilitas dan kedekatan mereka kepada Peneliti. Sekaran (2006) menyebutkan bahwa acuan umum yang bisa digunakan untuk menentukan ukuran sampel adalah:

- a. Pengambilan sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah merupakan ukuran yang tepat untuk kebanyakan penelitian.
- b. Ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat jika sampel tersebut dipecah ke dalam subsampel.
- c. Dalam penelitian *multivariate* (termasuk analisis regresi berganda) ukuran sampel yang digunakan sebaiknya adalah 10 kali lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.
- d. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimen yang sangat ketat, penelitian yang berhasil adalah dengan menggunakan ukuran sampel kecil antara 10 sehingga 20.

Pegawai UTHM menyebar di beberapa cabang kampus, oleh karena itu ketika dalam proses pengumpulan data dari responden, Penulis memutuskan untuk mengambil sampel responden pegawai UTHM yang berada di kampus induk yaitu yang berada di kawasan Parit Raja, Batu Pahat. Penulis menyebarkan 150 set kuesioner yang diambil secara bertahap. Setelah semua kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan, Penulis mulai melakukan rekapitulasi jawaban responden. Dalam proses *menginput* data, Penulis memperoleh jawaban responden yang meragukan (seperti dari semua soal yang diajukan dijawab dengan jawaban yang sama yaitu semuanya setuju atau semua tidak setuju), jawaban responden yang meragukan tersebut Penulis tidak olah dan dikeluarkan dari sampel, sehingga tidak diproses pada program SPSS saat melakukan perhitungan dan analisis. Dari 150 kuesioner yang disebar, hanya 110 set saja kuesioner yang dijawab lengkap dan memenuhi kriteria untuk kemudian dijadikan sebagai data penelitian.

C. Instrumen Penelitian

1. Tempat

Tempat Penulis melakukan penelitian adalah di UTHM Johor dengan alasan bahwa UTHM adalah universitas negeri di Johor Malaysia yang sekarang ini sedang meningkatkan prestasi universitas dari berbagai bidang termasuk kepada bidang SDM yang dimiliki universitas.

2. Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan dari mulai bulan Februari 2017 sampai dengan selesai. Sebelumnya Penulis telah melakukan observasi untuk mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang dialami oleh pegawai akademik maupun non-akademik yang sekarang sedang bekerja di UTHM.

3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh Penulis untuk diteliti dan dipelajari sehingga Penulis dapat memperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009).

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (beban kerja dan stres kerja), satu variabel mediasi yaitu motivasi dan satu variabel dependen (kinerja).

4. Pengukuran Variabel

Untuk pengukuran variabel, Penulis menggunakan skala likert. Sugiyono (2004) menyatakan bahwa skala likert untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat, seseorang maupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, variabel yang akan diukur kemudian dijelaskan lagi menjadi indikator variabel dan indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang bisa berupa pernyataan ataupun pertanyaan. Dari jawaban setiap instrumen

yang menggunakan skala likert memiliki gradasi dari mulai sangat positif sampai negatif yang dapat digambarkan dengan jawaban pertanyaan diantaranya:

Sangat setuju (SS) : skor 1

Setuju (S) : skor 2

Netral (N) : skor 3

Tidak setuju (TS) : skor 4

Sangat tidak setuju (STS) : skor 5

D. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian yang akan dilakukan, salah satu langkah yang perlu dilakukan adalah pengumpulan data. Arikunto (2006) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh Penulis untuk mendapatkan data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

1. Kuesioner

Dengan menggunakan kuesioner kerahasiaan data terjamin, cepat dan terjangkau, Penulis juga tidak perlu harus hadir ketika dalam proses pengisian kuesioner.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data adalah dengan cara membagikan kuesioner atau angket pada sampel penelitian, prosesnya adalah sebagai berikut, Penulis membina pertanyaan demi pertanyaan kemudian indikator/dimensi pertanyaan disusun mengikuti variabel yang

berkaitan dan setelah itu pertanyaan diujicobakan kepada beberapa sampel, setelah mendapat jawaban dari sampel kemudian dianalisis apakah semua pertanyaan dapat dimengerti oleh sampel ataukah sampel masih merasa bingung (bias) atas pertanyaan-pertanyaan tersebut.

Setelah instrumen pertanyaan terbina Penulis meminta pendapat dari pembimbing tentang valid/tidaknya kuesioner yang telah dibuat apakah sudah layak untuk dibagikan kepada sampel ataukah masih memerlukan perubahan. Setelah mendapat persetujuan dari Pembimbing kemudian Penulis membagikan kuesioner kepada seluruh sampel yang diperlukan yaitu 30 responden. Setelah responden/sampel mengisi dan mengembalikan kuesioner, Penulis mengambil kuesioner (*data collections*) tersebut untuk diproses melalui uji validalitas dan reliabilitas.

Setelah uji validalitas dan reliabilitas dilakukan. Item pernyataan yang tidak valid, Penulis keluarkan dan tidak masuk dalam proses perhitungan berikutnya. Setelah itu, Penulis menyebarkan kuesioner dalam 150 set dan melakukan pengumpulan data. Hasil dari pengumpulan data ini diperoleh ternyata data yang bisa digunakan hanya 110 set kuesioner sisanya tidak valid sehingga dikeluarkan dari sampel.

2. Observasi

Penulis juga melakukan observasi dengan tujuan untuk mengetahui secara langsung dari sumber data tentang permasalahan-permasalahan yang terjadi di UTHM yang berkaitan dengan kinerja

pegawai. Teknik observasi juga bisa memberikan peluang kepada Penulis untuk dapat menemukan sesuatu hal yang di luar anggapan/persepsi responden sehingga Penulis mendapatkan gambaran yang komprehensif.

3. Sumber Data

Dalam proses penelitian ini, Penulis mendapatkan data dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pakar atau ahli dan juga responden. Sedangkan data sekunder, Penulis menggunakan untuk mencari landasan-landasan teori ataupun materi-materi yang berkaitan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder, Penulis dapatkan berdasarkan buku bacaan dan bacaan secara *online* melalui internet.

E. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah didapat hasil dari catatan lapangan, wawancara dan bahan-bahan lainnya sehingga mudah dimengerti dan hasil penelitiannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiono, 2009). Teknik analisis data yang Penulis lakukan antaranya:

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS, untuk proses ini yang akan dilakukan adalah uji *korelasi Pearson Product Moment*. Dari setiap item akan diuji relasinya dengan skor *total variable* yang dimaksudkan. Masing-masing item yang ada di

dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut.

Tabel 3.1 Variabel Beban Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pekerjaan yang sukar	9.8182	4.957	.577	.751
Terkejar dalam waktu kerja	10.0182	4.880	.631	.724
Tidak memberikan Kepuasan	9.7636	4.971	.534	.774
Tanggung jawab pekerjaan	9.8909	4.777	.664	.708

Sumber: data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 3.1 hasil uji validitas untuk variabel beban kerja dari empat item pernyataan mempunyai nilai *corrected item-total correlation* > 0.3. Dengan demikian, maka keempat item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.2 Variabel Stres Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fungsi kerja menjadi tekanan	9.6273	5.814	.541	.724
Tidak dapat bekerja dengan baik	9.5364	5.829	.513	.737
Pengurangan fasilitas dan insentif	9.8273	5.392	.579	.703
Ketidakjelasan peran dalam bekerja	9.8455	4.811	.636	.671

Sumber: data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 3.2 hasil uji validitas untuk variabel stres kerja dari empat item pernyataan mempunyai nilai *corrected item-total correlation* > 0.3 . Maka keempat item pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 3.3 Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keinginan sendiri	10.1091	6.814	.357	.719
Pekerjaan sekarang sesuai dengan harapan Saya	9.8091	6.027	.516	.656
Saya berpuas hati dengan pemberian gaji	9.4909	6.032	.513	.657
Hasil kerja saya dihargai	9.5818	6.686	.561	.650
Semua pegawai diberi peluang untuk promosi jabatan	9.4818	6.344	.472	.675

Sumber: data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 3.3 hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0.3 . Ini dapat diartikan bahwa semua pernyataan dalam variabel motivasi valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.4 Variabel Kinerja**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mampu menyelesaikan masalah	8.3455	5.366	.605	.845
Saya mengikuti aturan kerja	8.4091	4.776	.705	.820
Dapat selesaikan pekerjaan dengan tepat	8.2091	4.736	.714	.818
Perhatikan setiap hal penting	8.3909	4.882	.703	.821
Terlibat dalam aktivitas pengembangan potensi diri	8.3545	4.891	.647	.836

Sumber: data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 3.4 hasil uji validitas untuk variabel kinerja memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0.3. Ini dapat diartikan bahwa semua pernyataan dalam variabel kinerja valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melakukan uji Alpha Crochbach. Rumus Alpha Cronbach adalah seperti berikut ini:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_t^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

- A = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
- K = Jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum s_t^2$ = Jumlah varians skor item
- s_x^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Hasil perhitungan menggunakan Alpha Cronbach ini, jika nilai $\alpha > 0,7$ maka reliabilitas mencukupi (*sufficient reability*) dan jika $\alpha > 0,80$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item *reliable* dan seluruh tes secara konsisten dan secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Ataupun bisa juga dengan menggunakan seperti di bawah ini:

- a. Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- b. Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
- c. Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
- d. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah
- e. Namun ada juga pendapat yang menyatakan bahwa α di atas $0,60$ sudah bisa dikatakan *reliable*.

Tabel 3.5 Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	4

Sumber: data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 3.5 hasil uji reliabilitas untuk variabel beban kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.791. Ini berarti bahwa variabel beban kerja reliabel karena nilai $\alpha > 0,70$.

Tabel 3.6 Variabel Stres Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	4

Sumber: data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 3.6 hasil uji reliabilitas untuk variabel stres kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,766. Ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja *reliable* karena nilai Alphanya $> 0,70$.

Tabel 3.7 Variabel Motivasi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

Sumber: data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 3.7 hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,719. Ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi reliabel karena nilai *Alpha*-nya $> 0,70$.

Tabel 3.8 Variabel Kinerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	5

Sumber: data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 3.8 hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,858. Ini dapat diartikan bahwa variabel

kinerja menggambarkan bahwa seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik biasanya digunakan untuk menguji apakah model regresi yang telah dilakukan menunjukkan suatu hubungan yang signifikan dan representatif. Terdapat empat ujian yang harus dilakukan dalam uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2007) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui normalitas dapat diuji dengan menggunakan Kolmogorof-Smirnof. Berikut ini adalah dasar yang digunakan dalam uji Kolmogorof-Smirnof:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi yaitu $> 0,05$ ini berarti data residual mempunyai distribusi yang normal.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi yaitu $< 0,05$ ini berarti data residual mempunyai distribusi yang tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(independen). Untuk sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak adanya korelasi di antara variabel independen. Karena jika variabel independen mempunyai hubungan yang saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2007). Untuk mengetahui adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinieritas dan sebaliknya, jika $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Adapun syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi ini adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Apabila grafik plot menunjukkan suatu pola seperti titik yang melebar atau bergelombang dan kemudian menyempit maka hal ini dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika membentuk pola yang tertentu seperti membentuk pola yang teratur (melebar, menyempit atau bergelombang) maka hal ini dapat diartikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan yang terjadi secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah dari setiap variabel independen ini berhubung secara positif atau negatif dan juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen jika nilai variabel independen mengalami penurunan atau kenaikan (Priyatno, 2008).

Multiple linier regression method digunakan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh yang signifikan dari satu variabel terikat (*dependent*) dan lebih dari satu variabel bebas (*independent*).

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang dilaksanakan dalam sebuah penelitian dan bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan dari sampel tersebut dapat diberlakukan untuk populasi (dapat digeneralisasi) (Priyatno, 2008).

a. Uji signifikasi nilai t

Uji signifikasi nilai t dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk pengujian ini menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% atau dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian hipotesis dengan menggunakan ketentuan seperti berikut ini:

Jika $P \text{ value (sig)} < \alpha (0,05)$ maka H_a diterima

Jika $P \text{ value (sig)} > \alpha (0,05)$ maka H_a tidak berhasil diterima

b. Uji signifikasi nilai F

Uji signifikasi nilai F dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan apakah variabel independen berpengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

Untuk pengujian ini menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% atau dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian hipotesis dengan menggunakan ketentuan seperti berikut ini:

Jika $P \text{ value (sig)} < \alpha (0,05)$ maka H_a diterima

Jika $P \text{ value (sig)} > \alpha (0,05)$ maka H_a tidak berhasil diterima



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum dan Sejarah Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Universitas Tun Hussein Onn Malaysia merupakan universitas negeri yang berada di Johor Malaysia. Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia mencatat UTHM pada daftar ke-14 dari seluruh IPTA (Institute Pengajian Tinggi Awam) yang berada di Malaysia.

Sejarah UTHM dimulai pada bulan September tahun 1993 dengan mendirikan Pusat Latihan Staf Politeknik (PLSP). PLSP awalnya bertujuan untuk melahirkan dan melatih tenaga pengajar yang memiliki keterampilan dan berpengetahuan luas dalam berbagai bidang teknik untuk politeknik di Malaysia. Pada 12 April 1996 diubah dengan nama baru Institute Teknologi Tun Hussein Onn (ITTHO), keberhasilan dan sumbangan dalam bidang sains semakin berkembang membawa ITTHO kepada nama baru dengan nama Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn Malaysia. Akhirnya pada 1 Februari 2007 diresmikan lagi menjadi Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM).

UTHM menawarkan program pendidikan mulai dari Diploma, degree, Master dan Phd. Terdiri dari delapan fakultas dan tiga pusat kajian yaitu:

- a. Pusat Pengajian Siswazah
- b. Fakulti Kejuruteraan Awam dan Alam Sekitar
- c. Fakulti Kejuruteraan Elektrik dan Elektronik
- d. Fakulti Kejuruteraan Mekanikal dan Pembuatan
- e. Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan
- f. Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
- g. Fakulti Sains Komputer dan Teknologi Maklumat
- h. Fakulti Sains, Teknologi dan Pembangunan Insan
- i. Fakulti Teknologi Kejuruteraan
- j. Pusat Pengajian Diploma
- k. Pusat Pengajian Berterusan
- l. Pusat Pengajian Umum Dan Kokurikulum

2. Lokasi

Universiti Tun Hussein Onn Malaysia berada di Parit Raja, Batu Pahat Johor, Kode pos 86400, Telp: +6074537000, Fax: +6074536337, Email: pro@uhtm/edi.my.

3. Visi dan Misi

Visi UTHM adalah Menuju ke arah Universiti Bertaraf Dunia dalam Kejuruteraan (Teknik), Sains dan Teknologi untuk Pembangunan Lestari.

Misi UTHM adalah Komited untuk Mewujudkan dan Menyebarkan Pengetahuan bagi Memenuhi Keperluan Industri dan

Komuniti serta Menyuburkan Modal Insan yang Kreatif dan Berinovasi Berasaskan Paradigma Tauhid. Moto UTHM adalah “Dengan Hikmah Kita Meneroka”.

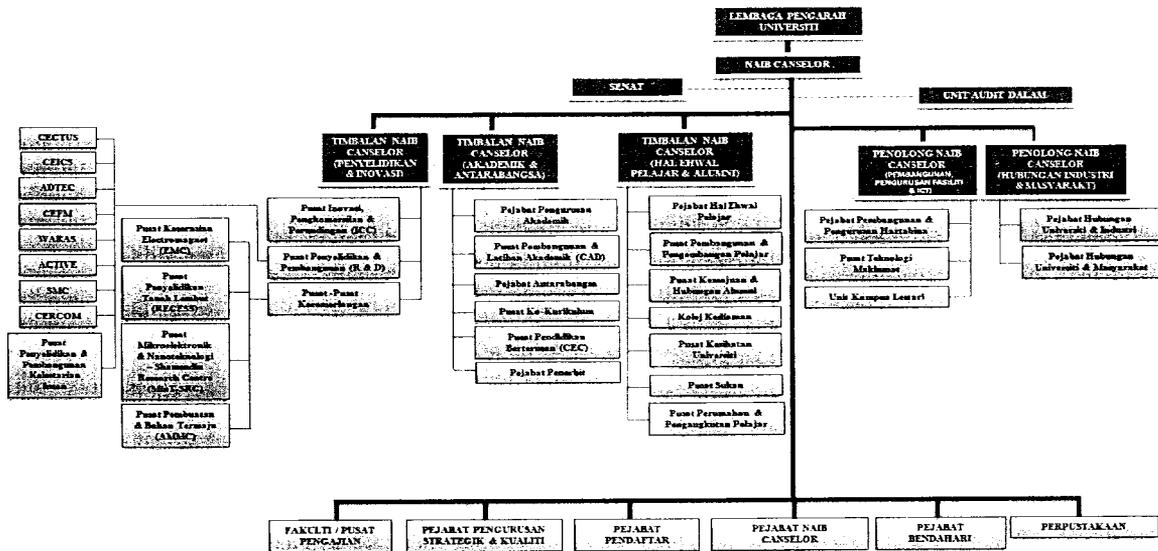
Tujuan UTHM adalah Membangun University Teknologi Lestari Masa Depan.

4. Falsafah Pendidikan Universiti

Pendidikan di Universiti ini adalah usaha yang terus menerus untuk membawa program akademik yang berorientasikan pasaran dan berfokus pada mahasiswa melalui pengalaman pembelajaran (*experiential learning*) untuk menghasilkan sumber daya manusia yang terlatih dan profesional sebagai katalisator ke arah kemajuan negara yang mapan.



5. Struktur Organisasi UTHM



Sumber: <http://www.uthm.edu.my> (diambil 22 Maret 2017)

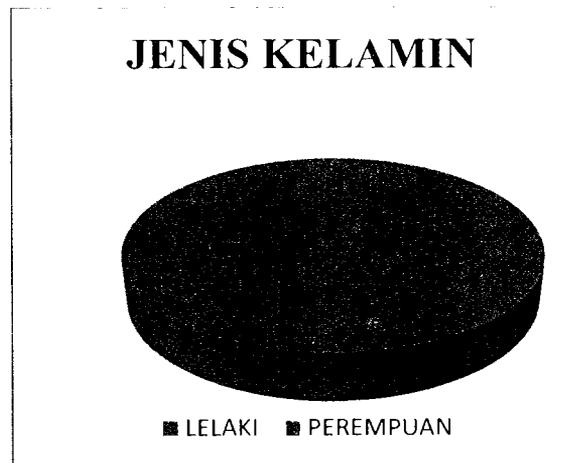
Gambar 4.1 Bagan Organisasi UTHM

6. Sumber Daya Manusia

Jumlah pegawai di UTHM yang terdiri dari pegawai akademik 1,047 orang, pegawai non-akademik 1,180 orang, pegawai akademik dengan PhD 554 orang, *Full time International academic staff* 18 orang.

B. Gambaran Umum Responden

1. Jenis Kelamin



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

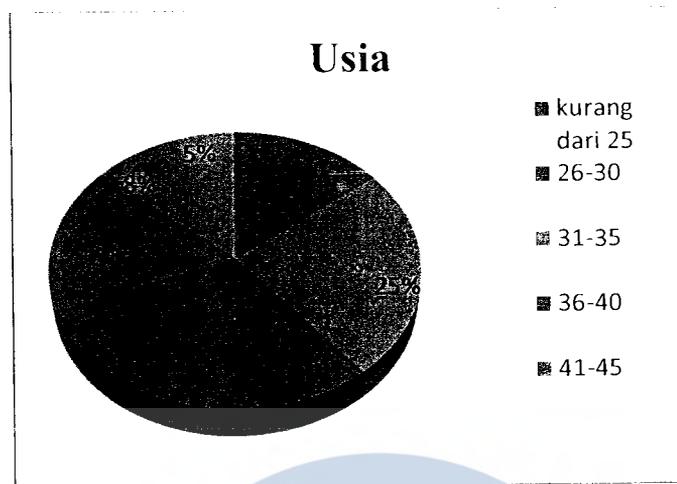
Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diartikan bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini 59% adalah pegawai yang berjenis kelamin perempuan dan 41% adalah berjenis kelamin lelaki.

Dalam melaksanakan penelitian, perlu memiliki responden yang seimbang antara jenis kelamin perempuan dengan jenis kelamin laki-laki, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa responden dapat mewakili populasi pegawai yang bekerja di UTHM. Dari penelitian yang dilakukan sebanyak 67 orang responden adalah perempuan dan jenis kelamin lelaki sebanyak 43 orang.

2. Usia

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dijelaskan bahwa usia responden dalam penelitian ini adalah 4% kurang dari 25 tahun, 22% berusia antara

26 - 35 tahun, 25% berusia antara 31 - 35, 30% berusia antara 36 - 40, 17% berusia antara 41 - 45 tahun, 8% berusia antara 46 - 50 tahun dan 5% berusia 51 tahun ke atas.



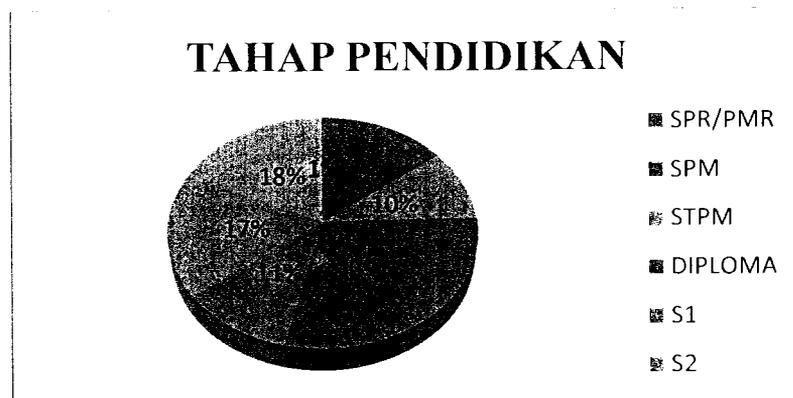
Gambar 4.3 Usia Responden

Pegawai yang bekerja di UTHM terdiri dari berbagai tahap usia. Untuk bekerja pada sektor pemerintah, jika mempunyai pengalaman kerja maka ianya dapat menjadi suatu kelebihan untuk di pertimbangkan dalam proses penerimaan pekerja. Dalam penelitian ini, responden yang berusia 25 tahun ke bawah hanya sedikit (empat orang) karena kebanyakan *fresh graduate* masih belum banyak yang memiliki pengalaman bekerja seperti yang diperlukan.

3. Tahap Pendidikan

Berdasarkan Gambar 4.4 dapat dijelaskan bahwa tahap pendidikan responden dalam penelitian ini adalah 1% berkelulusan

SPR/PMR, 14% kelulusan SPM, 10% kelulusan STPM, 29% kelulusan Diploma, 11% kelulusan S1, 17% kelulusan S2 dan 18% kelulusan S3.

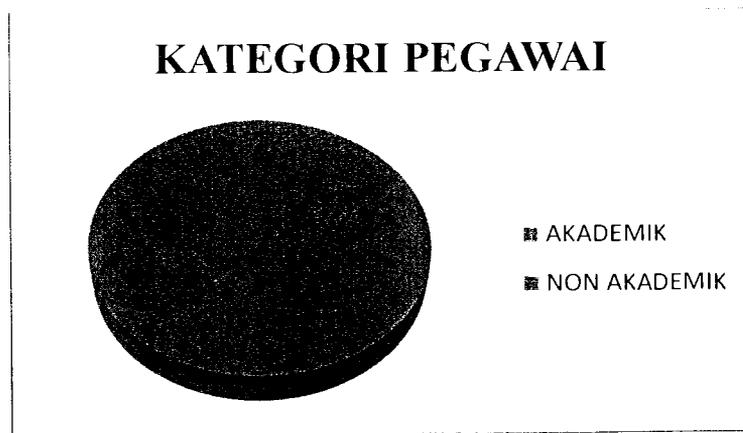


Gambar 4.4 Tahap Pendidikan Responden

Pegawai yang bekerja di bidang non-akademik lulusan S1 ke bawah juga sudah bisa diterima untuk bekerja di UTHM, namun jika mau bekerja di bidang akademik minimal lulusan master (S2) atau PhD (S3). Oleh karena itu, responden yang memiliki pendidikan S2 dan S3 sedikit karena jumlah pegawai yang lulusan S2 dan S3 tidak sebanyak seperti yang lulusan S1 ke bawah.

4. Jenis Pekerjaan

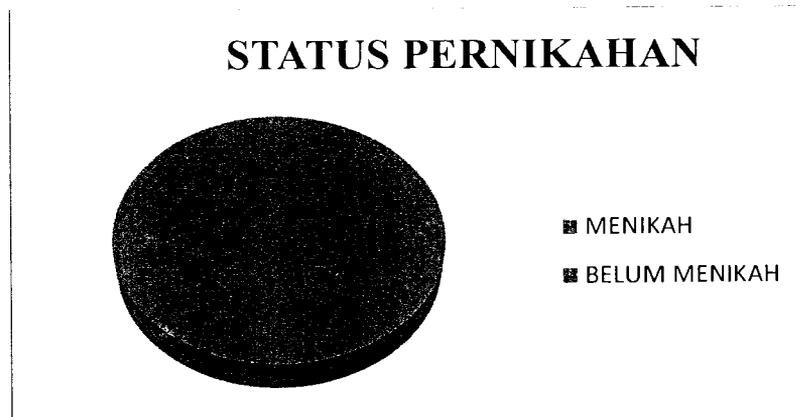
Dari Gambar 4.5 dapat disampaikan bahwa 37% adalah responden dalam kategori pegawai akademik dan 63% adalah kategori pegawai non-akademik.



Gambar 4.5 Kategori Pegawai Responden

Dalam penelitian ini responden yang bekerja di bidang akademik (41 responden) lebih sedikit dibanding di bidang non-akademik (69 responden). Responden akademik tidak sebanyak responden non-akademik karena jumlah pegawai akademik akan berimbang dengan jumlah mahasiswa, jika mahasiswa tidak terlalu banyak maka pegawai akademik juga tidak banyak, namun jika mahasiswa semakin bertambah maka pegawai di bidang akademik juga bertambah. Hal ini dilakukan agar adanya keseimbangan antara pelajar dan pegawai akademik sehingga mahasiswa lulusan dari universitas ini dapat di pertanggungjawabkan dari segi kualitas sumber daya manusia untuk memenuhi keperluan dalam dunia pekerjaan.

5. Status Pernikahan



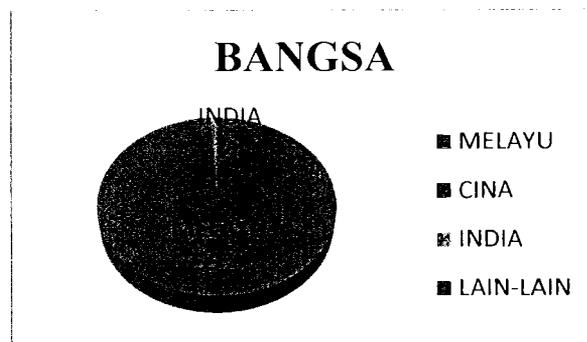
Gambar 4.6 Status Pernikahan Pegawai

Berdasarkan Gambar 4.6 dapat dijelaskan bahwa status pernikahan responden, sebanyak 77% adalah telah menikah dan 23% belum menikah.

Dalam status pernikahan responden yang berstatus belum menikah sebanyak 25 orang dan yang status sudah menikah berjumlah 85 orang. Dilihat dari persentase pegawai UTHM lebih banyak yang sudah menikah dibandingkan dengan yang belum menikah.

6. Bangsa

Gambar 4.7 di bawah ini dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini responden yang keturunan Melayu sebanyak 99% dan 0.1% adalah keturunan India.



Gambar 4.7 Bangsa Responden

Dalam pekerjaan sektor pemerintahan/negeri kebanyakan diisi oleh pegawai dari keturunan Melayu dengan alasan warga bumiputra/melayu mendapat hak keutamaan untuk bekerja di sektor pemerintah dan kerajaan memberikan banyak kelebihan dibandingkan dengan yang bekerja di sektor swasta. Kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri di Malaysia diantaranya jaminan kesehatan sekeluarga termasuk ibu dan ayah pegawai negeri, tunjangan perumahan, tunjangan untuk hiburan dan berbagai manfaat lainnya. Sedangkan keturunan Cina ataupun India lebih cenderung bekerja pada sektor swasta ataupun perdagangan/bisnis.

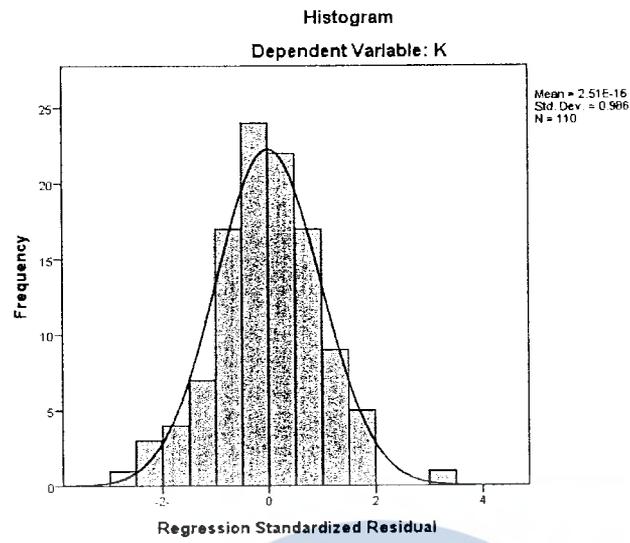
C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

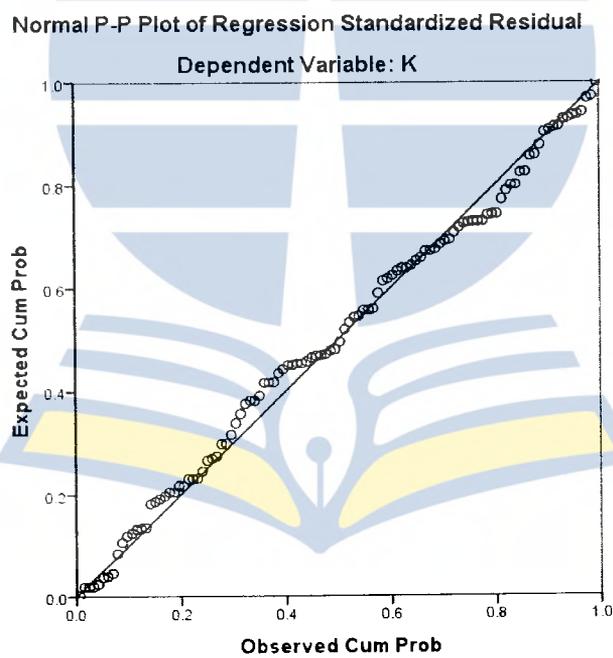
a. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.8 dapat disimpulkan bahwa gambar histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang berarti data terdistribusi normal. Dan selanjutnya pada grafik P-Plot

terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.8 Uji Normalitas Histogram



Gambar 4.9 Uji Normalitas P-Plot

b. Uji Multikoleniaritas

Tabel 4.1 Uji Multikoleniaritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.440	.338		4.258	.000		
	Beban Kerja	-.085	.091	-.111	-.925	.357	.512	1.951
	Motivasi	.387	.079	.433	4.898	.000	.937	1.067
	Stres Kerja	-.004	.085	-.006	-.048	.962	.532	1.878

a. Dependent Variable: Kinerja

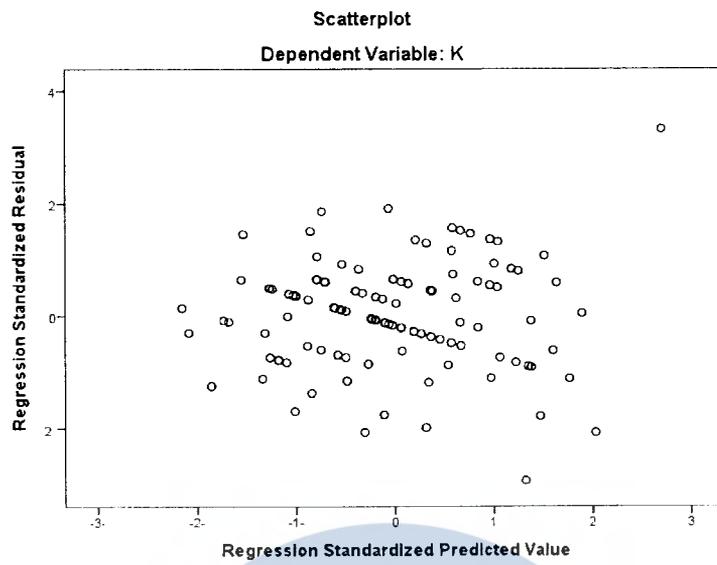
Sumber : data yang diolah 2017

Berdasarkan pada Tabel 4.1, pengujian dengan menghitung nilai VIF untuk semua variabel independen dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas (Wijaya, 2009:119). Nilai VIF dari tabel *coefficient* variabel beban kerja VIF 1.951, variabel motivasi 1.067 dan variabel stres kerja 1.878. Semua nilai VIF variabel-variabel ini < 10 sehingga dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tidak terdapat *multikoleniaritas*.

c. Uji Heteroskedastisitas

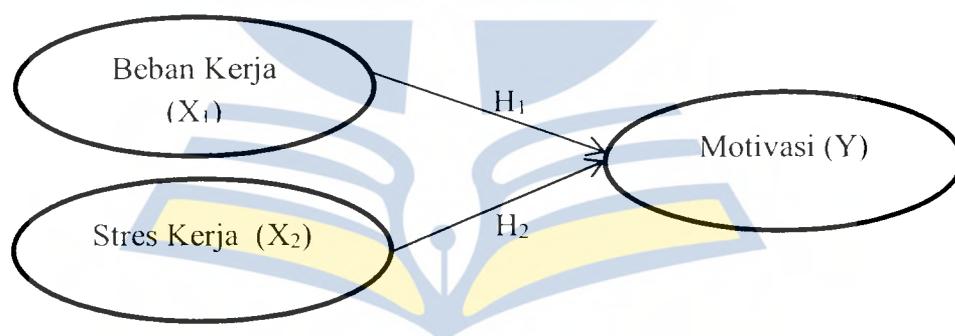
Dari Gambar 4.10 dapat diketahui bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan juga titik-

titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga ini dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.



Gambar 4.10 Uji Heteroskedastisitas

2. Analisis Jalur Model 1 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi



Gambar 4.11 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan Gambar 4.11 menunjukkan analisis jalur model 1 yaitu pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap motivasi.

Tabel 4.2 Nilai R dan R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.250 ^a	.063	.045	.59652

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber : data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan nilai R dan R^2 , nilai R sebesar 0.250 ini berarti besarnya korelasi antara seluruh variabel independen dengan variabel dependen sedangkan nilai R^2 sebesar 0.063 memberi arti besarnya konstribusi variabel independen kepada variabel dependen atau dalam persentase 6.3% pengaruh variabel independen kepada variabel dependen dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Tabel 4.3 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.544	2	1.272	3.574	.031 ^b
	Residual	38.075	107	.356		
	Total	40.619	109			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan adanya pengaruh variabel independen kepada variabel dependen dengan nilai sig 0.031 yang mempunyai nilai lebih kecil dari *p-value* 0.05. Dengan kata lain, paling tidak terdapat satu variabel X (independen) yang mempengaruhi variabel Y (dependen).

Tabel 4.4 Signifikansi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.114	.285		10.942	.000
	Beban Kerja	-.225	.110	-.263	-2.051	.043
	Stres Kerja	.016	.104	.019	.150	.881

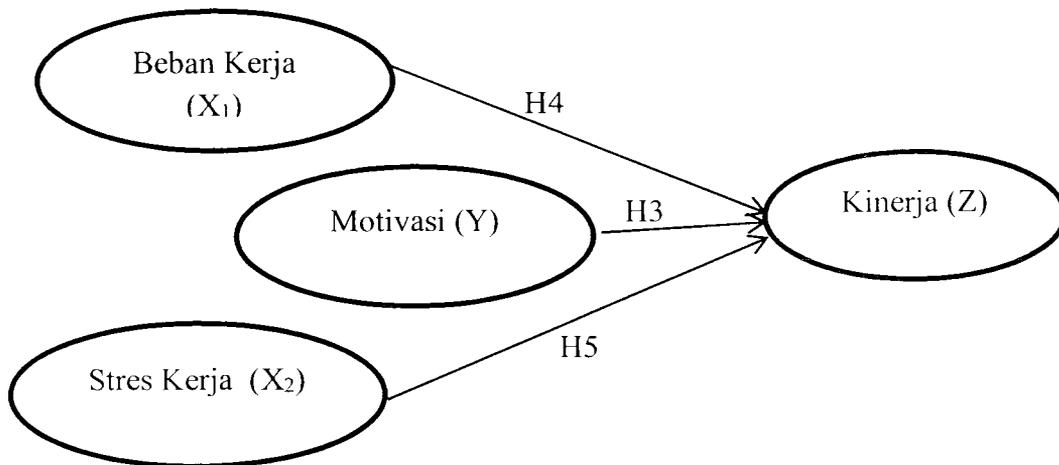
a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai sig beban kerja 0.043 ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karena sig nya < 0.05 , sedangkan nilai sig stres kerja adalah 0.881 ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja tidak signifikan terhadap motivasi karena sig nya > 0.05 .

Dengan demikian, H1 dan H2 dapat dijawab. H1 dapat dinyatakan signifikan terbukti karena mempunyai nilai sig 0.043. H2 dapat dinyatakan tidak signifikan terbukti karena mempunyai nilai sig 0.881.

3. Analisis Jalur Model 2 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja



Gambar 4.12 Pengaruh Langsung Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan Gambar 4.12 menunjukkan analisis jalur model 2 yaitu pengaruh langsung beban kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Tabel 4.5 Nilai R dan R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.203	.48701

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi

Sumber: data yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan nilai R dan R^2 , nilai R sebesar 0.474 ini berarti besarnya korelasi antara seluruh variabel independen dengan variabel dependen sedangkan nilai R^2 sebesar 0.225 memberi arti besarnya konstibusi variabel independen kepada variabel dependen atau dalam persentase 22.5% pengaruh variabel independen kepada variabel independen dan 77.5% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.6 Signifikasi Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.296	3	2.432	10.254	.000 ^b
	Residual	25.141	106	.237		
	Total	32.437	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi

sumber: data diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan adanya pengaruh variabel independen kepada variabel dependen dengan nilai sig 0.000 yang mempunyai nilai lebih kecil dari *p-value* 0.05. Dengan demikian, pengaruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, paling tidak terdapat salah satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 4.7 Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi
Terhadap Kinerja**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.440	.338		4.258	.000
Beban Kerja	-.085	.091	-.111	-.925	.357
Stres Kerja	-.004	.085	-.006	-.048	.962
Motivasi	.387	.079	.433	4.898	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

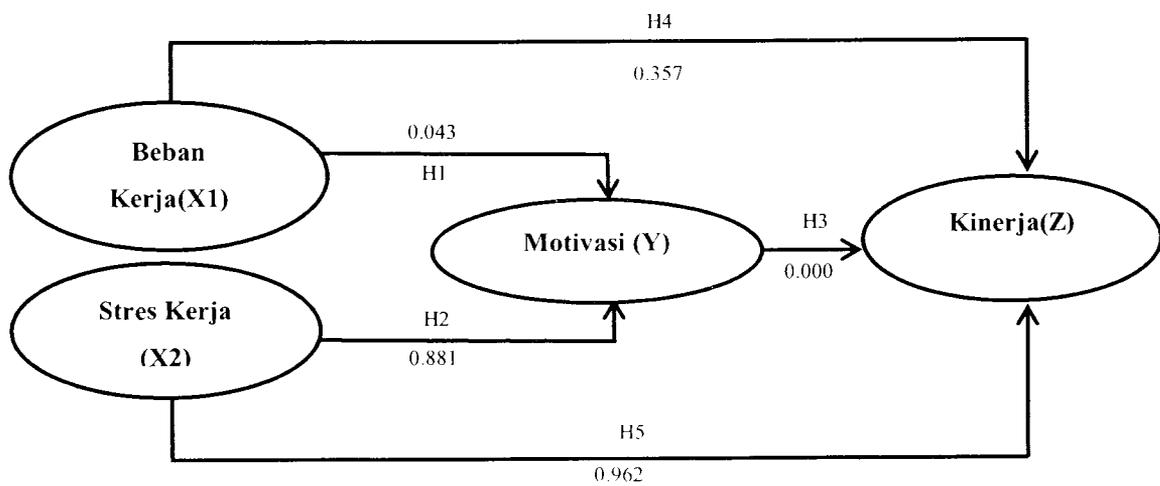
Sumber: data di olah 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan nilai sig beban kerja sebesar 0.357 atau > 0.05 ini berarti beban kerja tidak berpengaruh secara langsung kepada kinerja. Nilai sig stres kerja sebesar 0.962 atau > 0.05 ini berarti stres kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Sedangkan untuk variabel motivasi mempunyai nilai sig 0.000 ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karena nilai signya < 0.05 .

Dengan demikian, H3, H4 dan H5 dapat dijawab. H3 dapat dinyatakan terbukti signifikan karena mempunyai nilai sig 000, H4 dinyatakan terbukti tidak signifikan karena mempunyai nilai sig 0.357 dan H5 dinyatakan terbukti tidak signifikan karena mempunyai nilai sig 0.962

D. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut ini.



Gambar 4.13 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan Gambar 4.13 dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap motivasi karena nilai sig $0.043 < 0.05$, stres kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap motivasi karena nilai sig $0.881 > 0.05$, motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai sig $0.000 < 0.05$, beban kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karena memiliki nilai sig $0.357 > 0.05$ dan stress kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai sig $0.962 > 0.05$.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi

Hasil penelitian mendapati bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi, ini dapat diartikan bahwa besar atau kecilnya beban kerja pegawai berpengaruh kepada naik atau turunnya motivasi kerja pegawai. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor antaranya:

- a. Berdasarkan data responden 62,7% menyatakan pendapatnya bahwa pekerjaan yang diberikan sangat sukar (*complicated*), hal ini menjelaskan bahwa bidang pekerjaan yang diberikan kepada pegawai bukan suatu yang mudah dalam segala proses kerja yang harus dilaksanakan, bidang-bidang pekerjaan yang diberikan memerlukan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar pekerjaan yang dibebankan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.
- b. Berdasarkan data responden 60,9% responden menyatakan pendapatnya bahwa pegawai merasa terkejar-kejar waktu dalam bekerja. Ini menjelaskan bahwa antara beban kerja pegawai dengan waktu yang tersedia untuk bekerja belum ada keseimbangan.
- c. Berdasarkan data responden 47,2% responden menyatakan pendapatnya bahwa pegawai belum merasa puas dengan bidang pekerjaan yang diberikan dan sebanyak 52,3% sudah merasa cukup puas dengan bidang pekerjaan yang diberikan, hal ini dapat menjelaskan bahwa masih banyak pegawai yang masih belum merasakan terpenuhinya kebutuhan kepuasan ketika bekerja.

- d. Berdasarkan data responden 64,5% responden menyatakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai adalah membebankan dan 35,5% tidak merasa terbebani, ini dapat menjelaskan bahwa lebih banyak pegawai yang merasa terbebani dengan beban kerja tersebut dibandingkan dengan pegawai yang merasa tidak terbebani.
- e. Berdasarkan data responden sebanyak 37% responden adalah pegawai non-akademik, pekerjaan di bidang non-akademik menyebar ke berbagai bidang yang memerlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan dari waktu ke waktu. Dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, pegawai dituntut untuk menyesuaikan keterampilan diri agar bisa mengikuti arus kemajuan teknologi, bagi pegawai profesional hal ini bukan suatu isu yang berat, namun bagi pegawai non-akademik yang mempunyai kelulusan pendidikan yang agak rendah hal ini menjadi suatu yang membebani.
- f. Berdasarkan status responden 77% adalah sudah menikah dan 23% belum menikah, bagi yang sudah menikah tanggung jawab kerja dan tanggung jawab dalam rumah tangga harus berjalan secara seiring dengan demikian ketika tanggung jawab dari kedua-dua sisi menuntut untuk dilaksanakan maka bisa membawa kepada dampak kelelahan dan jika telah mengalami kelelahan ianya bisa berpengaruh kepada motivasi kerja.

Tarwaka (2011) menyebutkan bahwa beban kerja dapat diukur dengan melalui tiga dimensi antaranya: beban waktu, beban mental dan beban psikologis. Dari penjelasan di atas, dapat menerangkan bahwa pekerjaan yang sukar bisa menjadi faktor penyebab kepada beban mental, waktu bekerja yang terkejar-kejar bisa menjadi penyebab kepada beban waktu dan tidak adanya kepuasan dalam bekerja bisa menjadi penyebab kepada adanya beban psikologis. Ketiga faktor ini yang akhirnya membawa persepsi pegawai bahwa beban kerja tersebut menjadi beban kerja yang dapat mempengaruhi kepada naik turunnya motivasi pegawai. Hal ini juga sesuai dengan teori dinyatakan oleh Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan hal yang menyebabkan seseorang mengalami ketegangan dan stres karena adanya berbagai tuntutan antaranya volume kerja yang terlalu banyak, dituntut untuk bekerja terlalu cepat, dituntut mempunyai keahlian yang terlalu tinggi dan sebagainya.

Hipotesis pertama yang menduga bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi adalah terbukti dapat diterima karena hasil penelitian ini mendapati bahwa hubungan yang terjadi antara beban kerja dengan motivasi terdapat hubungan yang negatif dengan alasan pegawai merasakan bahwa beban kerja tersebut merupakan beban yang berat sehingga dapat mempengaruhi motivasi pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Kurniawati dan Mubarak (2015) yang menyimpulkan bahwa pegawai di APKL

menghayati bahwa beban kerjanya berat dan imbalan yang diberikan tidak sesuai harapan sehingga hal tersebut menjadi tekanan dan menurunkan motivasi pegawai. Hubungan yang terjadi antara beban kerja dengan motivasi kerja memiliki ke arah yang negatif, artinya semakin pegawai menghayati bahwa pekerjaannya sebagai beban kerja yang berat maka motivasi menjadi rendah.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini mendapati bahwa stres kerja tidak signifikan kepada motivasi ini bermakna bagi pegawai di UTHM stres kerja yang mereka alami tidak berpengaruh kepada tahap motivasi kerja pegawai, hal ini bisa terjadi bisa disebabkan atas berbagai faktor diantaranya:

- a. Berdasarkan data responden 78,1% menyatakan bahwa tugas dan fungsi kerja bukan sebagai sumber stres yang dialami pegawai, ini dapat diambil kesimpulan bahwa tugas-tugas dalam pelaksanaan kerja tidak menimbulkan stres atau stres yang dialami masih dalam kontrol dan tidak berpengaruh pada motivasi kerja pegawai.
- b. Berdasarkan data responden 81,8% pegawai tidak merasa khawatir dengan adanya isu pemberhentian kerja pegawai, ini dapat menjelaskan bahwa walaupun beredar isu tentang pemberhentian kerja yang disebabkan oleh berbagai alasan, hal tersebut tidak mempengaruhi pegawai menjadi khawatir serta tidak berpengaruh kepada motivasi pegawai.

- c. Berdasarkan data responden 69,1% pegawai menyatakan pendapatnya bahwa walaupun fasilitas kerja dan insentif dikurangkan sedikit demi sedikit akan tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi kepada semangat kerja pegawai. Fasilitas adalah sarana yang menunjang kepada kelancaran dalam kerja, ketika fasilitas kerja dikurangkan sedikit demi sedikit, pegawai masih bisa mencari alternatif lain yang bisa membantu untuk kemudahan dalam bekerja oleh karena itu walaupun fasilitas tersebut dikurangi hal ini tidak berpengaruh kepada motivasi pegawai.
- d. Berdasarkan data responden 70% pegawai menyatakan pendapatnya bahwa peran yang dilakukan dalam bekerja tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja, hal ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada pegawai cukup bervariasi dalam berbagai bidang sehingga pegawai bisa terhindar dari rasa bosan ketika bekerja.

Rice (1992) menyebutkan bahwa stres kerja (*job stressor*) bisa bersumber dari faktor interpersonal, struktur organisasi, hubungan antara rumah dan pekerjaan, kondisi kerja, peran ambiguitas, perkembangan karir. Berdasarkan kepada penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang menjadi sumber stres di UTHM dapat diatasi sehingga jika memang stres itu ada, masih bisa dikendalikan dan tidak berpengaruh kepada motivasi pegawai.

Dimensi pengukuran stres kerja antaranya konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja. Responden berpendapat bahwa tidak

adanya konflik peran yang menjadi isu besar karena masing-masing pegawai sudah memahami tentang tanggung jawab kerja dan peran masing-masing dalam bekerja. Di UTHM setiap details pekerjaan ada dalam *job description* yang sudah dimengerti oleh setiap pegawai jadi bisa menghindari terjadinya ambiguitas peran. Struktur organisasi di UTHM yang sudah jelas dapat memberikan penjelasan tentang tanggung jawab masing-masing jabatan jadi tidak timbul isu ketidakjelasan peran dalam struktur organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang diduga bahwa stres kerja berpengaruh terhadap motivasi tidak terbukti. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Novianti (2016) yang menyatakan bahwa stres tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah signifikan, hal ini bermaksud pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan membawa pengaruh yang tinggi terhadap kinerja. Sebaliknya ketika pegawai mempunyai motivasi yang rendah, hal ini bisa menjadi penyebab kepada rendahnya kinerja pegawai.

- a. Berdasarkan data responden 95,4% menyatakan bahwa pekerjaannya sesuai dengan minat/keinginan responden. Hal ini dapat menjelaskan bahwa pekerjaan yang sekarang dilakukan oleh pegawai merupakan keinginannya sendiri bukan karena terpaksa ataupun adanya unsur paksaan dari mana-mana pihak. Dengan adanya minat sendiri terhadap pekerjaan tersebut, pegawai menjadi berinisiatif sendiri terhadap apa-apa saja yang perlu dilakukan dalam bekerja.
- b. Berdasarkan data responden 90,9% menyatakan bahwa bidang pekerjaan yang sekarang dilakukan adalah sesuai harapan, ini dapat menjelaskan bahwa bidang pekerjaan tersebut sudah dapat memenuhi sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai.
- c. Berdasarkan data responden 88,1% menyatakan bahwa gaji dan fasilitas kerja yang disediakan UTHM sudah cukup mendukung untuk proses dalam bekerja, hal ini dapat menjelaskan bahwa sistem pemberian gaji dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai sudah mencukupi sehingga pegawai menjadi termotivasi dalam bekerja.
- d. Berdasarkan data responden 93,6% menyatakan pendapatnya bahwa hasil kerja pegawai sudah cukup dihargai oleh rekan sesama pegawai. Hal ini dapat menjelaskan bahwa setiap unsur pekerjaan yang dilakukan bukan hanya dilihat dari tanggung jawab kerja saja akan tetapi penghargaan itu juga penting karena dengan dihormati dan dihargainya hasil pekerjaan maka nilai seseorang pegawai tersebut

sangat bernilai. Hal ini bisa mendorong motivasi seseorang dalam bekerja.

- e. Berdasarkan data responden 85,4% menyatakan pendapatnya bahwa setiap pegawai diberi peluang yang sama untuk promosi jabatan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa peluang promosi jabatan selalu diberikan kepada pegawai-pegawai yang menunjukkan komitmen dalam bekerja. Promosi jabatan juga merupakan salah satu jalan yang dilakukan universitas untuk mendorong pegawai agar lebih termotivasi lagi dalam bekerja karena ketika pegawai semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik, hal ini bisa membawa pengaruh kepada hasil kerja pegawai.
- f. Berdasarkan kepada tahap pendidikan responden, bisa dilihat bahwa pegawai non-akademik hanya sedikit yang pendidikan masih rendah yaitu 1%, selebihnya responden akademik dan non-akademik memiliki tingkat pendidikan sekolah menengah ke atas, ini dapat disimpulkan bahwa terciptanya kinerja yang baik berasal dari hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan dasar seseorang. Ketika pegawai yang memiliki kemampuan dasar yang tinggi kemudian terbentuk motivasi yang tinggi dan akhirnya dapat mencapai kinerja yang cukup baik.

Mangkunegara (2008) menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kebutuhan manusia yaitu motif, harapan dan insentif. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap indikator

motivasi kerja yang disebutkan sudah terpenuhi sehingga motivasi ini dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Sobirin (2015) menyatakan bahwa secara umumnya kinerja di pengaruhi oleh berbagai faktor, antaranya faktor individu, kepemimpinan, tim kerja, sistem organisasi dan faktor situasi/konteks. Dilihat dari faktor individu yang terlibat dalam pekerjaan ini, responden menyatakan bahwa pekerjaannya sesuai dengan minat dan juga harapan, kepemimpinan serta tim kerja yang saling menghargai dan memberi peluang untuk jenjang karir yang lebih tinggi serta sistem organisasi yang sudah teratur sehingga setiap pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tahap pendidikan dan tanggung jawab pada masing-masing jabatan.

Dengan demikian, hubungan yang terjadi antara motivasi kerja dengan kinerja di UTHM sudah sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Sutrisno (2009) tentang kebutuhan yaitu *Need for power*, *Need for achievement*, *Need for affiliation*. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan ini bisa menjadikan sumber-sumber motivasi yang telah dilaksanakan di UTHM sudah cukup memotivasi pegawai baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga motivasi tersebut bisa berpengaruh kepada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis ketiga yang menduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja terbukti dapat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian

Kwappong, Opoku dan Donyina (2015) serta penelitian Novianti (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, Hal ini bisa terjadi dengan berbagai alasan antaranya:

- a. Berdasarkan kepada jawaban responden 99,1% responden berpendapat bahwa dengan adanya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai, dapat mengurangi kesulitan dalam bekerja sehingga hal ini hanya berpengaruh kepada naik turunnya motivasi ketika bekerja namun tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.
- b. Berdasarkan data responden 97,2% menyatakan pendapatnya bahwa pegawai bisa mengikuti aturan kerja yang sudah ditetapkan oleh UTHM. Hal ini dapat menjelaskan bahwa aturan kerja yang ditetapkan UTHM sudah cukup teratur sehingga pegawai bisa mengikuti prosedur kerja dan hasil kerja bisa sejalan dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya sehingga dapat mencapai kinerja yang baik.
- c. Walaupun dalam kondisi yang agak terkejar-kejar dalam menyelesaikan pekerjaan, 95,4% responden berpendapat bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan. Hal ini dibantu dengan adanya rencana kerja tahunan, dengan demikian beban kerja setiap pegawai sudah

diketahui lebih awal yaitu pada program sasaran kerja tahunan (biasanya diketahui pada awal tahun).

- d. Berdasarkan data responden 98,1% menyatakan pendapatnya bahwa pegawai suka terlibat dengan aktivitas-aktivitas pengembangan diri yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan maupun keterampilan diri yang bisa membantu dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan dalam bekerja. Dengan kesadaran dari diri sendiri, pegawai merasa perlu untuk mengikuti program-program pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh UTHM karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan diri hal ini sangat membantu dalam proses kerja yang akan dilakukan.

Berdasarkan kepada penjelasan di atas, hipotesis keempat yang menduga stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tidak terbukti, karena hasil penelitian mendapati bahwa beban kerja yang ada di UTHM tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai namun berpengaruh jika melalui adanya variabel motivasi yang mengandung indikator-indikator untuk memotivasi pegawai agar pegawai bisa berpendapat bahwa beban kerja tersebut sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik.

Sunyoto (2012) menyebutkan bahwa beban kerja bisa menjadi penyebab kepada ketegangan dan stres, hal ini terjadi karena berbagai tuntutan di antaranya dituntut untuk mencapai volume kerja yang terlalu

banyak, dituntut untuk bekerja dengan terlalu cepat serta tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Di UTHM secara umumnya responden menyatakan bahwa volume kerja, tuntutan waktu dalam bekerja serta tingkat keahlian yang di perlukan dalam keadaan baik dan tidak menjadikan pekerjaan tersebut menjadi beban yang berat bagi pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Chandra dan Adriansyah (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa dalam penelitian ini stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Ini bermaksud stres pegawai masih bisa dikontrol bahkan bisa juga pegawai memang tidak mengalami stres sehingga tidak berpengaruh langsung kepada kinerja. Hal ini bisa terjadi berdasarkan beberapa alasan di bawah ini:

- a. Walaupun responden berpendapat bahwa bidang pekerjaan yang dibebankan adalah sulit namun 99,1% responden menyatakan bahwa permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan di UTHM dapat diselesaikan dengan baik sehingga hal tersebut bisa mengurangi stres ketika bekerja dan tidak berpengaruh secara langsung kepada kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan data responden 97% pegawai menyatakan pendapatnya bahwa ketika bekerja setiap hal-hal penting dalam pekerjaan tersebut

selalu diperhatikan sehingga bisa terhindar dari kesalahan dalam bekerja, dan ketika kesalahan ketika bekerja dapat dihindari maka bisa juga terhindar dari stres, oleh karena itu stres kerja yang dialami tidak berpengaruh secara langsung pada kinerja pegawai.

- c. Berdasarkan data responden 98% pegawai menyatakan pendapatnya bahwa pegawai menyukai kepada aktivitas-aktivitas untuk pengembangan diri seperti program-program pelatihan dan pengembangan diri, dengan melalui program-program ini maka pegawai merasa terbantu dalam proses pelaksanaan kerja sehingga tidak terjadi stres yang disebabkan oleh permasalahan kerja. Oleh karena itu, stres ini tidak berpengaruh secara langsung kepada kinerja pegawai.
- d. UTHM merupakan sebuah universitas negeri, dimana segala pendanaan semua fasilitas untuk bekerja didapat dari pemerintahan (kerajaan). Pemerintah Malaysia juga menyediakan biaya untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan. Segala fasilitas yang disediakan bertujuan untuk membantu dalam proses dan pelaksanaan kerja ataupun penelitian, jadi pegawai mendapat fasilitas yang layak dan cukup lengkap untuk membantu mencapai tujuan dari penyelidikan yang dilakukan.
- e. Pegawai UTHM merupakan pegawai negeri, dimana target mereka bekerja adalah hanya sampai pada batas melaksanakan tanggung jawab kerja.

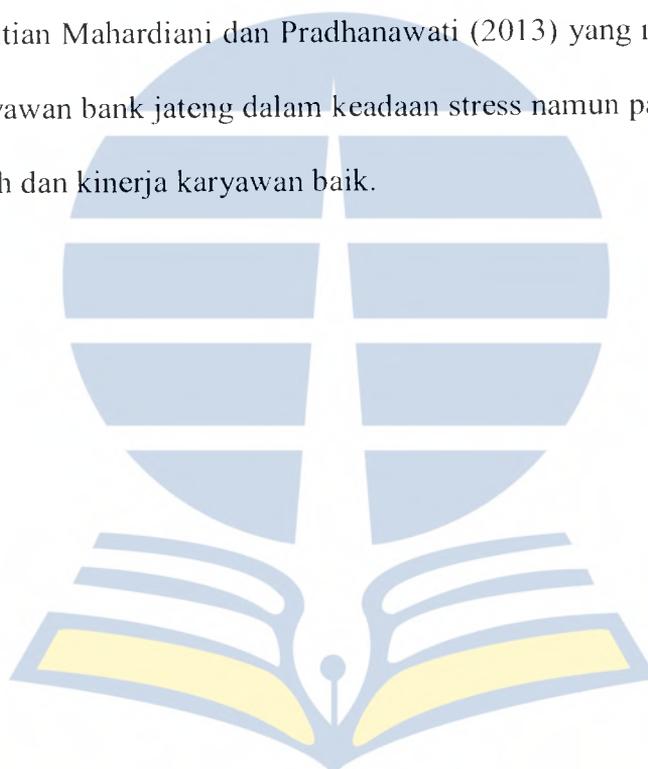
- f. UTHM adalah sebuah institusi pendidikan dimana para pegawai tidak terlalu ditekan harus mencapai target seperti mana perusahaan yang berbasis kepada profit/keuntungan.
- g. UTHM mempunyai program pelatihan dan pengembangan SDM yang didalamnya ada kursus pengendalian stres dalam bekerja. Hal ini penting dilakukan karena dengan belajar cara mengendalikan stres yang benar maka tahap stres dalam bekerja bisa dikendalikan.

Rice (1992) menyebutkan bahwa stres bisa bersumber dari kondisi kerja, peran ambiguitas, faktor interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi dan hubungan antara rumah dan pekerjaan. Dilihat dari kondisi kerja, tahap stres pegawai masih bisa dikendalikan sehingga tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan dan dari segi fasilitas/lingkungan kerja sudah cukup layak dan lengkap bagi pegawai. Dengan adanya aktivitas-aktivitas pengembangan diri hal ini bisa mengeratkan lagi hubungan interpersonal sehingga jika ada apa-apa permasalahan bisa saling membantu dan dapat menghasilkan kinerja yang baik secara individu maupun kelompok. Perkembangan karir di UTHM sudah cukup baik karena setiap pegawai diberi peluang yang sama dalam berkarir, struktur organisasi sudah cukup jelas sehingga bisa pegawai bisa bekerja sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis kelima yang menduga stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja tidak terbukti karena

faktor-faktor yang menjadi sumber stres kerja di UTHM masih dapat dikendalikan dan cukup baik sehingga tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Jika terdapat stres di golongan pegawai, pihak manajemen UTHM menyadari tentang pentingnya program pengendalian stres dan pegawai dilatih untuk mengetahui bagaimana cara-cara dalam mengendalikan stres tersebut agar tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Maqfiranti, Sjahrudin dan Anto (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Mahardiani dan Pradhanawati (2013) yang menyimpulkan bahwa karyawan bank Jateng dalam keadaan stress namun pada tahap stres yang rendah dan kinerja karyawan baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja pegawai di UTHM berpengaruh signifikan terhadap motivasi, stres kerja pegawai di UTHM tidak berpengaruh terhadap motivasi, motivasi pegawai di UTHM berpengaruh signifikan terhadap kinerja, beban kerja pegawai di UTHM tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan stres kerja pegawai di UTHM tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mendapati bahwa ada dua variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Motivasi bisa berasal dari dua sumber yaitu dari dalam diri sendiri (intrinsik) ada juga yang bersumber dari luar diri seseorang (ektrinsik). Dalam penelitian ini, faktor-faktor beban kerja yang berpengaruh kepada motivasi antaranya pekerjaan pegawai yang sukar, waktu bekerja yang terkejar-kejar, tidak adanya kepuasan dalam bekerja dan beban kerja yang berat.

Peran motivasi dalam penelitian ini adalah sebagai mediator, ketika pekerjaan yang dibebankan tersebut terasa berat jika faktor-faktor yang mendorong motivasinya tidak ditingkatkan maka beban kerja tersebut menjadi

penyebab kepada turunnya motivasi, namun jika faktor-faktor yang mendukung motivasi tersebut ditingkatkan ataupun sudah cukup memenuhi untuk memotivasi pegawai, ketika terjadinya beban kerja yang berat ataupun meningkatnya beban kerja, maka tidak terjadi penurunan motivasi bahkan pegawai masih bisa terus termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, peranan variabel mediasi yaitu motivasi sangat penting untuk menjaga naik turunnya motivasi pegawai agar kinerja tercapai dengan baik dan mendorong peningkatan kinerja.

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang bisa memotivasi pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja antaranya: pekerjaan yang dapat memenuhi harapan pegawai, gaji dan fasilitas yang mencukupi untuk membantu dalam proses bekerja, penghargaan dari rekan-rekan terhadap hasil kerja pegawai dan adanya peluang untuk promosi jabatan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka Penulis menyarankan agar pihak manajemen UTHM dapat memperhatikan dan mencari solusi dalam menghadapi masalah-masalah yang dialami pegawai karena hal ini dapat berpengaruh kepada naik turunnya motivasi pegawai yang dampaknya juga bisa berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Beban kerja antara pegawai akademik dan non-akademik berbeda, jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan minat, keahlian dan kemampuan pegawai maka pegawai tersebut beranggapan kerja itu bukan sebagai beban

yang berat bahkan bisa saja beban kerja tersebut menjadi pendorong semangat/motivasi. Oleh karena itu, betapa pentingnya pihak manajemen untuk dapat membentuk persepsi pegawai tentang beban kerja agar menjadi positif karena persepsi yang positif hal ini bisa membentuk lingkungan yang menyenangkan dan hasil kinerja yang cukup baik.

Penulis juga berharap agar UTHM bisa tetap konsisten dengan cara-cara/usaha untuk menjaga motivasi pegawai dan akan lebih baik lagi sekiranya UTHM dapat memperhatikan tindakan/langkah-langkah yang berpotensi untuk menaikkan lagi motivasi sehingga pegawai dapat mencapai kinerja terbaik seperti dalam pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian penghargaan kepada pegawai yang bisa memberikan sumbangan pemikirannya kepada masyarakat umum, pemberian budget penelitian, pemberian bonus, pemberian insentif untuk penerbitan buku dan lain sebagainya.

Dengan dorongan motivasi ini, diharapkan agar pegawai di UTHM dapat mengubah pemikiran pegawai bahwa bekerja itu bukan hanya sekedar sampai pada tahap bekerja saja, namun dengan bekerja bisa menggali potensi/kemampuan pegawai dan memotivasi pegawai agar ada keinginan sendiri untuk memberikan komitmen dan bersemangat dalam bekerja tanpa adanya unsur paksaan/desakan dari mana-mana pihak. Dengan adanya kesadaran dari diri sendiri maka pegawai dapat memberi perhatian dan komitmen yang penuh kepada pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang

baik dan di sisi yang lain pegawai masih tetap bisa mengejar impian serta dapat memenuhi kepuasan pegawai dalam bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, W, U., Raheem, A, R., Nawaz, A & Imamuddin, K. (2014). *Impact Stress on Job Performance: An Empirical Study of the Employess of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. Research Journal of Management Sciences*, vol 3, 14-17.
- Anita, J., Aziz, N & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh dari Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol 2, 67-77.
- Anoraga. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta. Rhneka Cipta.
- Arikunto S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- As`ad. (2001). *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta. Liberty.
- Astari Fitrianiingsing. (2012). Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Agen AJB Bumiputra 1912 Kantor Cabang Pancoran Mas Depok. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik*. Program Studi Administrasi Niaga. Universitas Indonesia.

Astianto, A & Supriyadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, vol 3, 1-17.

Awadh, I, M., Gichinga, L & Ahmend, A, H. (2015). *Effect of Workplace Stress on Employee Performance in The Country Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Governmnet. International Journal of Scientific and Research Publications*, vol 5, 1-8.

Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature, Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section: Canada.*

Chandra, A & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol 6, 670-678.

Cuepacs Bimbang 5,000 Penjawat Awam Mangsa Balas Dendam. Diambil 4 Februari 2017, dari situs World Wide Web: <http://www.mstar.com.my/berita/berita-semasa/2015/05/25/cuepacs-minta-nilai-semula/#IHRdjhbSMCcUAkIZ.99>.

Cooper, C. L., & Payne, R. (1994). *Causes, Coping & Consequences of Stress at Work*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.

Costa, G. (2003). *Factors Influencing Health of Workers and Tolerance to Shift Work. Theoretical Issues in Ergonomics Science*, Vol 4, 263-288.

- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya. Pena Semesta (PT. Jepe Pres Media Utama).
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. PT. Remaja Rodakarya.
- Elliot, S.N, et al (2000). *Educational Psychology. Effective Teaching, Effective Learning*. Singapore: Mc Graw-Hill Book.
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Gharib, M., Ahmad, M., Jamil, S. A & Ghouse, S, M. (2016). *The Impact of Job Stress on Job Performance A Case Study on Academic Staff at Dhofar University. Jurnal International Economic Research, IJER Serial Publications, vol 5, 21-33.*
- Gorda. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar. Widya Kriya Gematama.
- Gopher, D., Donchin, E. (1986). *Handbook of Perception and Human Performance. Jurnal. University of South Dakota.*
- Ghozali, Imam. (2007). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Dipenogoro.
- Halimah, H. (2006). *Minat, Motivasi dan Kemahiran Mengajar Guru Pelatih. Jurnal Pendidikan. Vol 3, 83-96.*

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Manusia*. Edisi kedua. Cetakan kedelapanbelas. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P (1999). *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan kedua. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ircham Robbaq, Azwar. (2015). Analisis Beban Kerja Implikasinya Terhadap Motivasi Kerja dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank UMKM. *Undergraduate thesis*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Iswanto, Y. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Universitas Terbuka Indonesia.
- Kalia, M. (2002). *Assessing the Economic Impact of Stress - The Modern Day Hidden Epidemic*. *Metabolism*, vol 6, 49-53.
- Karasek, R & Theorell, T. (1990). *Healty Work: Stres Productivity and The Recontruction of Working Life*. New York. Basic Books.
- Kaplan, Robert, S., & Norton, David, P. (1996) *The Balanced Scorecard: Translating Strategy Into Action*, Massachusetts, Harvard Business School Press.

Kesan Stres Terhadap Daya Kerja, Diambil 6 Februari 2017, dari situs World WideWeb:

http://www.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2011&dt=0508&sec=Kesihatan&pg=kn_04.htm#ixzz4XzyA8myn.

Kurniawati. (2014). *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Penerbit Universitas Terbuka.

Kurniawati dan Mubarak (2015). Hubungan antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja pada Pegawai Departemen Alat Peralatan Kapal Laut (APKL) PT. Pindad (Persero). *Prosiding Psikologi Unisba*. ISSN: 2460-6448.

Kwappong, L, S, A., Opoku, E & Donyina, F. (2015). *The Effect of Motivation on the Performance of Teaching Staff in Ghanaian Polytechnics: The Moderating Role of Education and Research Experience*. *Global Journal of Human Resources Management*, vol 3, 30-43.

Liu, S. & Onwuegbuzie, A. J. (2012). *Chinese Teachers' Work Stress and Their Turnover Intention*. *International Journal of Educational Research*, Vol 53,160-170.

Ling, S, M. & Bhatti, M, U. (2014). *Work Stress and Job Performance in Malaysia Academic Sector: Role Social Support as Moderator*. *British Journal of Economics, Management & Trade*, vol 4, 1986-1998.

Mahardiani, Y & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi bisnis*, Vol 2 No 1, 98-104.

Makhbul, Z, M., Abdullah, N, L., Hashim, N, A. (2013). Stres di Tempat Kerja: Isu Global dalam Melestarikan Organisasi (Stress at the Workplace: Global Issues in Organizations Sustainability). *Journal of Social sciences and Humanities*, vol 8, 1-19.

Maqfiranti, Sjahruddin dan Anto. (2014). Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Jasa Utama (Kallatransport) Makasar. *E-Library STIE YPBUP Bongaya*.

Mangkunegara, Prabu, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Prabu, A. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Mas'ud, Fuad (2002). *Mitos Manajemen Sumber daya Manusia*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, N, J, D Van Nostrand Co.

Mohd, I. H., Omar, M. K & Ariffin, M. S. (2015). *Workload, Role Conflict and Work Life Balance among Employees of an Enforcement Agency in Malaysia*. *International Journal of Business, Economics and Law*, vol 8, 52-57.

Morhead, G and Griffin, R. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

Moorhead, G. and R.W. Griffin. (2010). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Ninth Edition South-Western Cengage Learning.

Michael, O., Court, D., and Petal, P. (2009) *Job Stress and Organizational Commitment among Mentoring Coordinators, International Journal of Educational Management*, Vol.23 No. 3.

More Malaysian Stressed At Work – Survey. Diambil 6 Februari 2017, dari situs World Wide Web: <http://english.astroawani.com/malaysia-news/more-malaysians-stressed-work-survey-25837>.

Musyoka, M., Ogutu, M, & Awino, Z, B. (2012). *Employee Stress and Performance of Companies Listed in The Nairobi Security Exchange. DBA Africa Management*, vol 3, 115-129.

Muchlas, Makmuri. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.

Nawawi, H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Nawawi, H. Hadafi (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Gama Press. Yogyakarta.

Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2013). *Organizational Behavior: Science, the Real World, and You*. 8th Ed. West Publishing Company, St. Paul, MN.

Nelson, D. L. & Quick, J. C. (2013). *ORGB 3: Student Edition*. West Publishing Company, St. Paul, MN.

Ningsih, H, R., Puspasari, D. (2008) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. TELKOM Surabaya Metro. *Jurnal IPTEK*. Vol 11, 1-14.

Novianti, A (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di Bagian *Funding Officer* dan *Accounting Officer* di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Bangkalan, Madura. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 4 No 4.

Octaviana Ayu Prahastari. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro.

Odetta Levelina. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Tetap, Studi Kasus pada Dinas Komunikasi dan Informastika Provinsi Jawa Barat. *Tugas Akhir Program Sarjana Manajemen Bisnis*. Universitas Telkom.

Ouyang, Y. (2009). *The Mediating Effect of Job Stress and Job Involvement Under Job Instability: Banking Service Personnel of Taiwan as an Example*. *Journal of Money, Investment and Banking*, vol 11, 16-26.

Pangabean, M, S. (2016). *Manjemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Universitas Terbuka Indonesia.

- Pertiwiningsih, R & Puspasari, D. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Telkom Surabaya Metro. Fakultas Ekonomi, Unesa, 1-17.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta. MediaKom.
- Quepacs Sokong Penjawat Amam Dinilai Prestasi Kerja. Diambil 5 Februari 2017, dari situs world wide web: <http://www.utusan.com.my/berita/nasional/cuepacs-sokong-penjawat-awam-dinilai-prestasi-kerja-1.165152#sthash.6kAp0SsB.dpuf>.
- Raymond A, Noe, Hollenbeck, J, R., Gerhant, B & Wright, P, M. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Riaz, A. & Khan, S. 2012. *Relationship of Emotional Intelligence and Stress at Workplace: Taking in Perspective the Public and Private Sector Universities of Peshawar. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Vol 46: 88-96.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Rice, P, L. (1992). *Stress And Healty*. Second Edition, Wadsworth, Inc.
- Robbins, S dan Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*. Buku Terjemahan. Jakarta. Gramedia.

Robbins, Stephen P. (2001) *Organizational Behavior, 9th edition*. New Jersey
Prentice Hall International, Inc.

Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall, edisi kesepuluh.

Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (2012). *Management*. New Jersey:
Pearson Education, Inc.

Ruth Chaterina. (2012). Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja
Karyawan *Offshore* pada Divisi *Quality Assurance Quality Control* di
Pertamina Hulu Energi ONWJ LTD Jakarta. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik Program Sarjana Ekstensi Program Studi Ilmu
Adminitrasi Niaga*. Universitas Indonesia.

Sabardini, (2006) Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan
Kecerdasan Emosional, *Telaah Bisnis*, Vol. 7, No.1.

Sari, P, M., Astuti, E, S & Nurtjahjono, G, E. (2015). Pengaruh Konflik Kerja
dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal
Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 27 No 2, 1-10.

Sardiman. (2005). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. Raja
Grafindo Persada.

Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2.
Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Sejarah UTHM. Diambil pada 5 Februari 2017. Dari World Wide Web:
<http://www.uthm.edu.my>.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta. STIE YKPN.

Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dan Pendekatan *Recommended Weight Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Pokka) *Jurnal Arika*, Vol 05, No 2, 84-98.

Sobirin, A. (2015). *Manajemen Kinerja*. Cetakan kedua. Jakarta. Universitas Terbuka Indonesia.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Jakarta. CV Andi Offset.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAP.

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

Supriyadi, E. (2014). *SPSS+Amos*. Jakarta. In Media.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Suwatno (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.

Tarwaka. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta. Uniba Press.

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Solo. Harapan Press.

Terkini 3.000 Penjawat Awam di Malaysia Bermasalah, Quepacs Dedahkan Punca dan Sebabnya. Diambil 1 Februari 2017, dari situs World Wide Web: <http://www.beritasemasa.com.my/terkini-penjawat-awam-di-malaysia-cuepacs>.

Yahaya, A., Yahaya, N., Amat, F., Bon, A, T., & Zakariya, Z. (2010). *The Effect of Various Modes of Occupational Stress, Job Satisfaction, Intention to Leave and Absentism Companies Commission of Malaysia. Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 1-8.

Penjawat Awam Stress, JPA Sedia Khidmat Psikologi. Diambil 5 Februari 2017, dari situs World Wide Web: <http://www.mstar.com.my/berita/berita-semasa/2014/10/09/psikologi-penjawat-awam>.

Penjawat Awam (15,400) Berprestasi Rendah di Siasat. Diambil 1 Februari 2017. dari situs World Wide Web:

<http://cuepaes.blogspot.my/2011/12/15400-penjawat-awam-berprestasi-rendah.html>.

Wijaya, Tony. (2009). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta. Universitas Atmajaya.

Work Stres Survey. Diambil 3 Februari 2017. Dari situs World Wide Web: www.MauKerja.my



Iis Nasibah Binti Ariman
Pelajar Tahun Akhir
Program Pascasarjana (Sumber Daya Manusia)
Open University Indonesia

29 March 2017

MEMOHON KERJA SAMA UNTUK MELENGKAPKAN BORANG SOAL SELIDIK
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI UTHM

Penelitian ini dijalankan untuk memenuhi salah satu syarat lulus Pasca Siswajah
(Pascasarjana) program Sumber Daya Manusia.

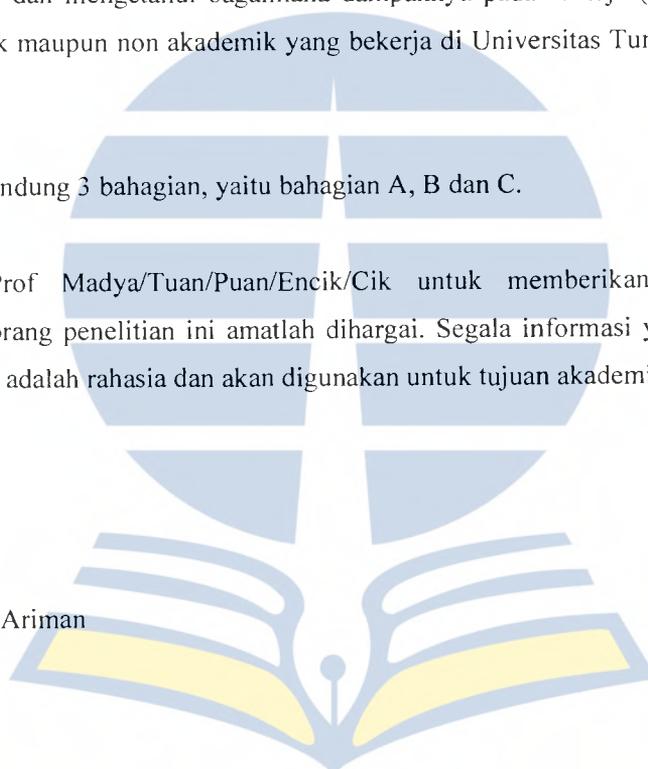
Penelitian ini juga bertujuan untuk memenuhi pengaruh beban kerja dan stres kerja
terhadap motivasi dan mengetahui bagaimana dampaknya pada kinerja (prestasi kerja)
pegawai akademik maupun non akademik yang bekerja di Universitas Tun Hussein Onn
Malaysia.

Borang ini mengandungi 3 bahagian, yaitu bahagian A, B dan C.

Kesudian Prof/Prof Madya/Tuan/Puan/Encik/Cik untuk memberikan kerja sama
melengkapkan borang penelitian ini amatlah dihargai. Segala informasi yang diperoleh
dari penelitian ini adalah rahasia dan akan digunakan untuk tujuan akademik.

Disediakan oleh

Iis Nasibah Binti Ariman
NIM. 500628286



BAHAGIAN A

Sila tick (/) pilihan jawapan Anda

1. Jantina

- Lelaki
 Perempuan

2. Umur

- 25 tahun ke bawah
 26 – 30 tahun
 31 – 35 tahun
 36 – 40 tahun
 41 – 45 tahun
 46 – 50 tahun
 50 tahun ke atas

3. Tahap Pendidikan

- SPR/PMR
 SPM
 STPM
 Diploma
 Sarjana Muda
 Sarjana
 Doktor Falsafah

4. Kategori kakitangan/perkhidmatan

- Akademik Non akademik

5. Status perkawinan

- Berkahwin Bujang

6. Bangsa

- Melayu China India Lain-lain

BAHAGIAN B

Sila tick (/) pilihan jawapan Anda berdasarkan skala berikut ini

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan bagi Variabel Beban Kerja	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat menyukarkan (<i>complicated</i>)					
2.	Saya selalu terkejar-kejar waktu dalam bekerja					
3.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak memberikan kepuasan kepada saya					
4.	Bagi saya tanggung jawab pekerjaan yang ditentukan universiti sangat membebankan					

No	Pernyataan bagi Variabel Stres Kerja	SS	S	N	TS	STS
5.	Tugas utama dan fungsi kerja yang saya lakukan selalu menjadi tekanan bagi saya					
6.	Isu pemberhentian pegawai menjadikan saya risau sehingga saya tidak dapat bekerja dengan baik					
7.	Pengurangan fasiliti dan insentif membuatkan saya merasa tidak dihargai dan membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja					
8.	Adanya ketidakjelasan peran dalam bekerja membuatkan saya bosan dengan pekerjaan saya					

No	Pernyataan bagi Variabel Motivasi	SS	S	N	TS	STS
9.	Saya bekerja atas keinginan sendiri					
10.	Pekerjaan saya sekarang sesuai dengan harapan saya					
11.	Saya berpuas hati dengan pemberian gaji dan fasiliti yang saya dapatkan dari tempat kerja					
12.	Hasil kerja saya selalu dihargai oleh rekan-rekan sekerja dan pimpinan di tempat saya bekerja					
13.	Semua pegawai diberi peluang untuk dipromosikan jabatan/naik pangkat, hal ini mendorong saya untuk bekerja lebih baik lagi					

No	Pernyataan bagi Variabel Kinerja (Prestasi Kerja)	SS	S	N	TS	STS
14.	Saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
15.	Saya mengikuti aturan kerja dan prosedur yang ditetapkan universiti dengan baik					
16.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
17.	Saya memperhatikan setiap hal-hal penting dalam pekerjaan saya					
18.	Saya suka terlibat dalam aktiviti pengembangan potensi diri					

BAHAGIAN C

CADANGAN/ULASAN

LAMPIRAN 1

HASIL UJI REABILITAS DAN VALIDITAS

Hasil Uji Reability dan Validitas Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pekerjaan yang sukar	9.8182	4.957	.577	.751
Terkejar dalam waktu kerja	10.0182	4.880	.631	.724
Tidak memberikan Kepuasan	9.7636	4.971	.534	.774
Tanggung Jawab Pekerjaan	9.8909	4.777	.664	.708

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.1636	8.138	2.85274	4



Hasil Uji Reability dan Validitas Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fungsi Kerja Menjadi Tekanan	9.6273	5.814	.541	.724
Tidak dapat bekerja dengan baik	9.5364	5.829	.513	.737
Pengurangan Fasilti dan Insentif	9.8273	5.392	.579	.703
Ketidak Jelasan Peran dalam bekerja	9.8455	4.811	.636	.671

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.9455	9.006	3.00103	4

Hasil Uji Reability dan Validitas Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keinginan Sendiri	10.1091	6.814	.357	.719
Pekerjaan sekarang sesuai dengan harapan saya	9.8091	6.027	.516	.656
Saya berpuas hati dengan pemberian gaji	9.4909	6.032	.513	.657
Hasil kerja saya di hargai	9.5818	6.686	.561	.650
Semua pegawai di beri peluang untuk promosi jabatan	9.4818	6.344	.472	.675

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.1182	9.316	3.05224	5

Hasil Uji Reability dan Validitas Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	110	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mampu menyelesaikan masalah	8.3455	5.366	.605	.845
Saya mengikuti aturan kerja	8.4091	4.776	.705	.820
Dapat selesaikan pekerjaan dengan tepat	8.2091	4.736	.714	.818
Perhatikan setiap hal penting	8.3909	4.882	.703	.821
Terlibat dalam aktiviti pengembangan potensi diri	8.3545	4.891	.647	.836

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.4273	7.440	2.72757	5

LAMPIRAN 2

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja ^b Stres Kerja, Motivasi	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.474 ^a	.225	.203	.48701	2.017

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.296	3	2.432	10.254	.000 ^b
	Residual	25.141	106	.237		
	Total	32.437	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.440	.338		4.258	.000		
	Beban Kerja	-.085	.091	-.111	-.925	.357	.512	1.951
	Motivasi	.387	.079	.433	4.898	.000	.937	1.067
	Stres Kerja	-.004	.085	-.006	-.048	.962	.532	1.878

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Beban Kerja	Motivasi	Stres Kerja
1	1	3.889	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.081	6.921	.00	.05	.42	.06
	3	.017	15.183	.33	.21	.19	.79
	4	.012	17.669	.67	.74	.39	.15

a. Dependent Variable: Kinerja

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	K	Predicted Value	Residual
81	3.320	4.40	2.7833	1.61669

a. Dependent Variable: Kinerja

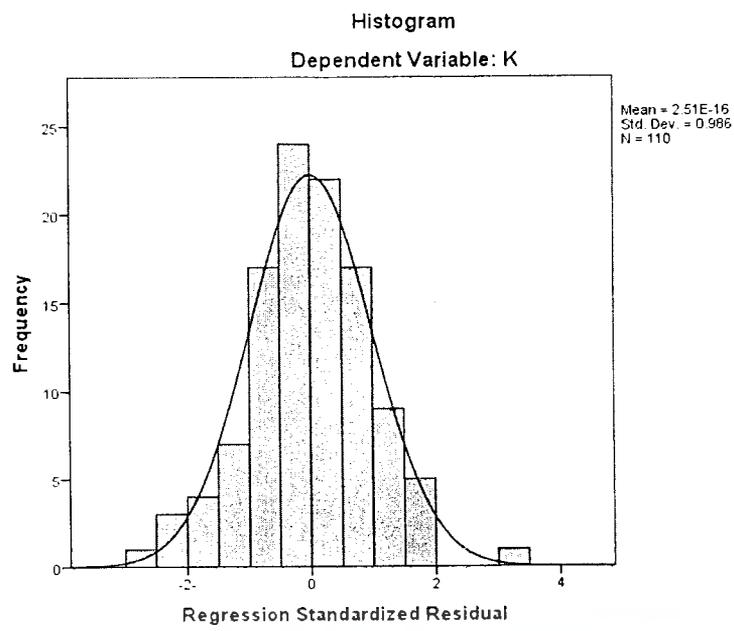
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.5282	2.7833	2.0855	.25872	110
Residual	-1.42712	1.61669	.00000	.48026	110
Std. Predicted Value	-2.154	2.697	.000	1.000	110
Std. Residual	-2.930	3.320	.000	.986	110

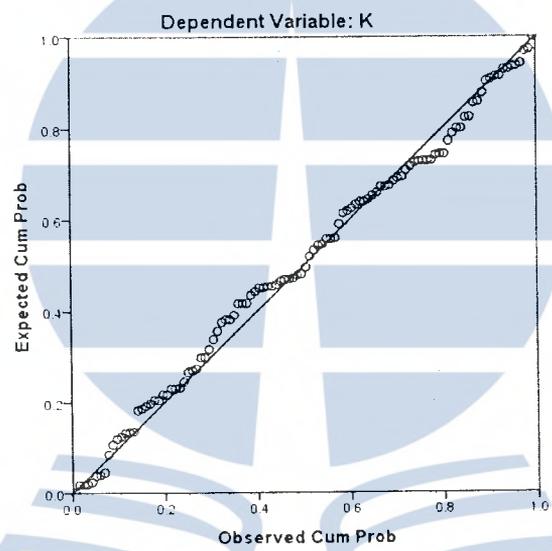
a. Dependent Variable: Kinerja

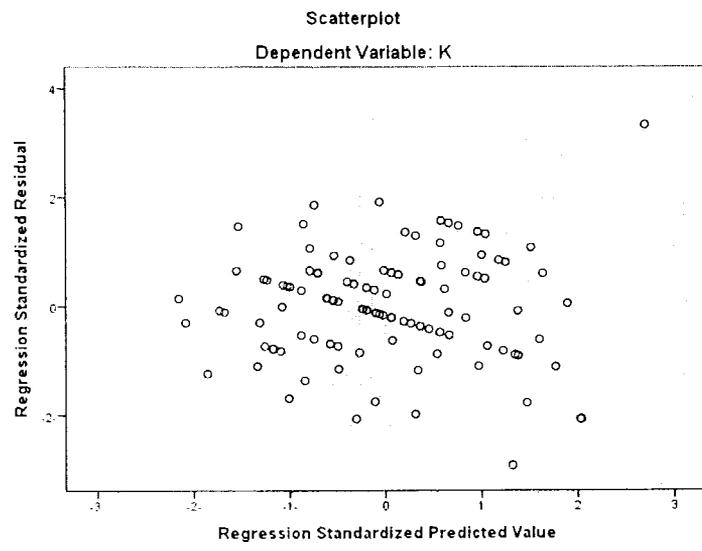


CHART



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





LAMPIRAN 3

HASIL ANALISIS REGRESI MODEL 1 DAN MODEL 2

Hasil Regresi Model 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja ^b , Stres Kerja,		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.250 ^a	.063	.045	.59652

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.544	2	1.272	3.574	.031 ^b
	Residual	38.075	107	.356		
	Total	40.619	109			

a. Dependent Variable: Motivasi
 b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.114	.285		10.942	.000
	Beban Kerja	-.225	.110	-.263	-2.051	.043
	Stres Kerja	.016	.104	.019	.150	.881

a. Dependent Variable: Motivasi

Hasil Regresi Model 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja ^b , Stres Kerja, Motivasi	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.203	.48701

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.296	3	2.432	10.254	.000 ^b
	Residual	25.141	106	.237		
	Total	32.437	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.440	.338		4.258	.000
Beban Kerja	-.085	.091	-.111	-.925	.357
Stres Kerja	-.004	.085	-.006	-.048	.962
Motivasi	.387	.079	.433	4.898	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

