

PENGARUH SELF EFFICACY DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen)

Ganang Pandu Dewantara
STIE Putra Bangsa Kebumen
Email: ganangpandudewantara@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the Self Efficacy and Workload on Employee Performance at the Office of the General Election Commission of Kebumen Regency with Job Stress as Intervening Variable. The population of this study are employees of the General Election Commission Office of Kebumen Regency which has worked at least 1 year. The method used is saturated sampling. The hypothesis was tested using path analysis and processed using SPSS 22.

The results of this research indicate that all valid and reliable variables, there is no multicollinearity and no heterokedastisitas and the model meets the assumption of normality. Hypothesis testing in t test shows that self efficacy has significant effect to work stress. Workload Significant impact on work stress. Self Efficacy has a significant effect on performance. Workload affects performance. Work stress does not negatively affect performance.

Keywords: *Self Efficacy, Workload, Job Stress, and Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Self Efficacy dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen yang telah bekerja minimal 1 tahun. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh. Hipotesis diuji menggunakan analisis jalur dan diolah dengan menggunakan SPSS 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel valid dan reliable, tidak terdapat multikolinieritas dan tidak terjadi heterokedastisitas serta model memenuhi asumsi normalitas. Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Self Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Stress kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Kata kunci: Self Efficacy, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan lembaga yang sangat memperhatikan kinerja para pegawainya. KPU

adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia, yakni meliputi Pemilihan Umum Anggota DPR/DPD/PRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden, serta Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Komisi Pemilihan Umum tidak dapat disejajarkan kedudukannya dengan lembaga - lembaga negara yang lain yang kewenangannya ditentukan dan diberikan oleh UUD 1945. Jadi dapat disimpulkan bahwa komisi pemilihan umum adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan

umum di Indonesia yang bersifat nasional, tetap dan mandiri (*independen*).

Kinerja pegawai di KPU sangat diperhatikan oleh pemerintah pusat karena KPU adalah lembaga yang merencanakan dan mempersiapkan pemilihan umum, dan sebagai ujung tombak dari hasil pemungutan suara. Kinerja pegawai KPU diukur dari sasaran kerja pegawai dan tugas-tugas pegawai yang telah dibuat.

Pegawai KPU memiliki kinerja yang tinggi karena setiap individu melaksanakan sasaran kerja pegawai yang nantinya akan dinilai oleh masing-masing atasan dan pemerintah pusat yang hasil penilaianya akan menjadi cacatan penilaian kinerja setiap individu per tahunnya. Berdasarkan wawancara kepada Bapak Bambang Budi Hartoko, SH., selaku sekretaris di Kantor KPU Kabupaten Kebumen mengatakan bahwa, pegawai di KPU membutuhkan tambahan jam kerja dan tambahan SDM untuk menyelesaikan tugas dan wewenang KPU saat musim pemilu agar pekerjaan yang diselesaikan dapat selesai tepat waktu dan penambahan jam kerja tersebut akan menambah beban kerja para pegawai.

Dikarenakan membutuhkan tambahan jam kerja dan tambahan SDM dalam kinerja para pegawai yang tinggi maka tidak menutup kemungkinan para pegawai mengalami stress kerja. Stres kerja sering dihadapi oleh pegawai KPU dan stress kerja meningkat saat musim pemilu dengan bertambahnya jam kerja dan pekerjaan yang menumpuk. Banyak sekali tugas dan wewenang yang harus mereka selesaikan selain melaksanakan tugas dan wewenang lain yang diberikan oleh KPU, KPU Provinsi, dan/atau undang-undang. Pegawai KPU juga harus mengumpulkan dan mengolah rekapan data untuk mengeluarkan hasil dari pemilihan suara.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan/instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Pegawai di KPU menyelesaikan pekerjaannya dibawah tekanan waktu yang ditentukan walaupun banyaknya jumlah pekerjaan yang dipikul oleh masing-masing jabatan. Faktor internal dan eksternal juga di alami oleh para pegawai KPU. Para pegawai harus menjaga konsentrasi dengan baik walaupun diadakannya

jam kerja tambahan. Tata ruang tempat pegawai bekerja sudah tertata hanya saja kerapihannya yang belum baik dan hal tersebut mengurangi kenyamanan saat bekerja.

Selain dua faktor tersebut yaitu beban kerja dan stress kerja, *self efficacy* mempunyai juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Dalam hal ini apabila pegawai KPU percaya dan yakin dapat melaksanakan tugas dan wewenang dengan baik maka akan dapat meningkatkan penilaian sasaran kerja pegawai semaksimal mungkin dan dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan wewenang dengan baik. Terkadang pegawai KPU mengerjakan tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi sehingga membuat pegawai tersebut kurang percaya diri untuk menyelesaikannya. Setiap individu memiliki pekerjaan yang berbeda-beda dan mereka harus menyelesaikan tepat pada waktu yang ditentukan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. KAJIAN PUSTAKA

2.1.1. KINERJA

Menurut Mangkunegara (2010) hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja. Menurut Malayu (2006:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.1.2. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

Faktor yang mempengaruhi pencapaian adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

Penjelasan :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi and sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.3. INDIKATOR KINERJA

Kinerja pada penulisan ini dibatasi pada Robbins (2006:260) yaitu :

- a) Kualitas
Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e) Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawasan.
- f) Komitmen kerja, sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2.1.4. STRES KERJA

Menurut Sudarmanto (2011: 98) stress kerja merupakan tingkat tekanan psikologis yang dialami karyawan di suatu perusahaan atau organisasi kerja akibat tuntutan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi emosi dan proses berpikirnya dalam bekerja. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:175) stress telah didefinisikan dalam banyak cara, tetapi sebagian besar definisi mengatakan bahwa stress disebabkan oleh rangsangan, dan rangsangan tersebut dapat berupa fisik atau psikologis, dan bahwa individu merespons terhadap rangsangan tersebut dengan sejumlah cara. Oleh karena itu kita mendefinisikan stress sebagai respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.

2.1.5. PENYEBAB-PENYEBAB STRES KERJA

Menurut Handoko (2011:200) kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressors*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan. Di antara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpang balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab.
7. Kemenduan peran (*role ambiguity*)
8. Frustasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan.

Dilain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stress “*off-the-job*” antara lain:

1. Kekuatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah phisik

4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

2.1.6. INDIKATOR STRES KERJA

Robbins dan Judge (2008:375-377) menguraikan stress kerja dalam indikator:

- a. Gejala psikologis : Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja merupakan efek psikologis paling sederhana dan plaing nyata dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, misalnya: ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejemuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.
- b. Gejala fisiologis : Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Salah satu studi tentang stres menyebutkan bahwa stres juga dapat meningkatkan kerentanan penyakit saluran nafas dan menurunkan fungsi sistem kekebalan tubuh, hal ini terjadi terutama pada individu-individu yang memiliki tingkat keyakinan diri rendah.
- c. Gejala perilaku : Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkirian, dan perputaran karyawan, selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan, dan ketidakteraturan waktu tidur.

2.1.7. BEBAN KERJA

Menurut Moekijat (2004) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Hart dan Staveland (dalam Sangidah, 2017) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tugas yang diterima. Beban kerja itu dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental.

2.1.8. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA

Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

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

2.1.9. INDIKATOR BEBAN KERJA

Menpan (2010:2) menguraikan beban kerja dalam indikator:

- a. Waktu kerja.
Waktu kerja yang dimaksud di sini adalah waktu kerja efektif, artinya waktu kerja yang secara efektif digunakan untuk bekerja.
- b. Jumlah Pekerjaan
Banyaknya jumlah pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan pegawai.
- c. Faktor internal Tubuh
Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri berakibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somantis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).
- d. Faktor eksternal tubuh
Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

2.1.10. SELF EFFICACY

Self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2005:169). *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap

kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai performansi tertentu (Schunk,1991:121).

2.1.11. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SELF EFFICACY

Menurut Bandura (dalam jurnal Shoifah dan Raudatussalamah, 2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi self-efficacy yaitu:

- a. Pengalaman Keberhasilan (*mastery experiences*)
Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.
- b. Pengalaman Orang Lain (*vicarious experiences*)
Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun, efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.
- a. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)
Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.
- b. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*)
Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatis lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai

oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

2.1.12. INDIKATOR SELF EFFICACY

Bandura (1997: 42-43) menguraikan *self efficacy* dalam indikator :

1. Tingkat Kesulitan (*Level*)
Tingkat kesulitan yang dimaksudkan adalah tingkat kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu.
2. Generalisasi (*Generality*)
Generalisasi berkaitan dengan luas cakupan bidang tugas yang akan membuat individu merasa yakin pada kemampuannya.
3. Tingkat Kekuatan (*Strength*)
Tingkat kekuatan merupakan aspek efikasi diri yang berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya.

2.2. HIPOTESIS

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Ada pengaruh *self efficacy* terhadap stress kerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen
- H2 : Ada pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen
- H3 : Ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen
- H4 : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen
- H5 : Ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen. Populasi sasaran alam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen sebanyak 30 orang. Teknik

Sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan sebagai penunjang dalam penulisan tesis ini, maka pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada responden, wawancara, observasi

3.1. UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2004:49). Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Jadi, validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuisioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Penelitian ini menggunakan dasar analisis (Ghozali, 2009:49) dengan menggunakan *level of significance* 95%, maka:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti *item* itu valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) berarti item tersebut tidak valid.

Menentukan r_{tabel} (Ghozali, 2009:49) dengan rumus $df = n - 2$, dimana:

- df : *degree of freedom*
- n : sampel

3.2. UJI RELIABILITAS

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shoot* dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawab pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Kriteria pengujian uji reliabilitas (Ghozali, 2009):

- Jika $cronbach alpha > 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliable
- Jika $cronbach alpha < 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut tidak reliable

3.3. ANALISIS JALUR

Analisis jalur dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui stres kerja (Y2) terhadap *self efficacy* (X1), beban kerja (X2) dan kinerja (Y1), dapat digunakan rumus:

Struktural 1:

$$Y2 = PY2 X2 + PY2 X1 + PY2 Y1 + \epsilon 2$$

Struktural 2:

$$Y2 = PY2 X2 + PY2 X1 + PY2 Y1 + \epsilon 2$$

Dimana :

$Y1$ = Stres Kerja
 $Y2$ = Kinerja
 $X1$ = Beban Kerja
 $X2$ = *Self Efficacy*
 $\epsilon 1, \epsilon 2$ = Error

4. HASIL PENELITIAN

4.1. PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel-variabel bebas dalam hal ini adalah *self efficacy* dan beban kerja terhadap variabel terikat dalam hal ini kinerja dengan menggunakan stress kerja sebagai variabel intervening. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$. Diperoleh angka pada t_{tabel} substruktural I sebesar 2,048 dan t_{tabel} substruktural II 2,052. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-12
Hasil Uji t Sub Struktural I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	-.573	1.948		-.294 .771
	Self Efficacy	.999	.220	.604	4.533 .000
	Beban Kerja	.264	.112	.315	2.366 .025

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber : Data promer yang diolah, 2018

- Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Stres Kerja
 Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *Self Efficacy* (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angkah t_{hitung} sebesar $4.533 > t_{tabel}$ sebesar 2,048. Dengan demikian hipotesis H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja.
- Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja
 Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Beban Kerja

(X2) sebesar $0,025 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angkah t_{hitung} sebesar $2.366 > t_{tabel}$ sebesar 2.048. Dengan demikian hipotesis H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja.

Tabel IV-13
Hasil Uji t Sub Struktural II
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.729	3.541		3.878	.001
	Self Efficacy	1.288	.531	.601	2.426	.022
	Beban Kerja	.613	.223	.564	2.750	.011
	Stres Kerja	-.766	.349	-.591	2.192	.037

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

1. Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *Self Efficacy* (X1) sebesar $0,022 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angkah t_{hitung} sebesar $2.426 > t_{tabel}$ sebesar 2,052. Dengan demikian hipotesis H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja.
2. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X2) sebesar $0,011 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angkah t_{hitung} sebesar $2.750 > t_{tabel}$ sebesar 2,052. Dengan demikian hipotesis H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja.
3. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Stres Kerja (Y1) sebesar $0,037 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angkah t_{hitung} sebesar $-2.192 > t_{tabel}$ sebesar 2,052. Dengan demikian hipotesis H5 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial *Self Efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Stres kerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen
2. Secara parsial Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen
3. Secara parsial *Self Efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen.
4. Secara parsial Beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen
5. Secara parsial Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum.

6. SARAN

6.1. UNTUK PEGAWAI KPU KABUPATEN KEBUMEN

Berdasarkan penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum sebagai berikut :

1. Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum harus yakin dengan kemampuannya walaupun tugas yang diberikan melebihi batas kemampuannya. Karena bagaimanapun tugas yang diberikan adalah kewajiban yang harus diselesaikan
2. Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum saat menerima beban kerja harus dikerjakan dan diselesaikan dengan ikhlas walaupun dapat menimbulkan stress kerja. Stress yang timbul dapat dikurangi dengan cara tidak terlalu tegang dan panik terhadap beban kerja yang diberikan.
3. Pegawai Kantor Komisi pemilihan Umum diharapkan mampu mengontrol stress kerja. Stres dapat dikontrol dan dikurangi jika pegawai tidak tegang dan tidak panik terhadap tugas dan wewenang yang diberikan.
4. Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum diharapkan memiliki kinerja yang lebih profesional dan diharapkan lebih memiliki kepercayaan diri yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

6.2. BAGI PENELITI SELANJUTNYA

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel-variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen diluar variabel *Self Efficacy*, Beban Kerja dan Stres Kerja.

6.3. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini terbatas pada variabel *Self Efficacy*, Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

Agripa Toar Sitepu. (2013). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BTN Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-1133. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

As'ad, Moh. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.

Bandura., 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Brahmasari, I. A. & Suprayetno A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, Surabaya.

Cain, B. 2007. "A Review of The Mental Workload Literature". Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada. Diambil dari www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a474193.pdf diakses tanggal 12 Desember 2017

Ghozali , Imam. 2009. *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro

Gibson, James L. Ivancevich, John M. Donnelly, James. H. 1996. *Organisasi*. Edisi kedelapan. Jakarta: Binarupa aksara.

Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.

Haryono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lnjutan*. Jakarta.

Hasibuan, Malayu, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Henry Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian penerbitan STIE YKPN

Kreitner, R., and Kinicki, A., 2005. *Perilaku Organisasi*, edisi lima, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A.. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Manuaba, A. 2000. *Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja*. Dalam Wygnosoebroto S dan Wiranto, S.E:Eds. Processing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya Surabaya.

Mas'ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

Moekijat. 2004. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV. Pioner Jaya

Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Munandar. 2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Permendagri No. 12 tahun 2008 Tentang Beban Kerja PNS

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Group.

Rosman (2014). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 2, Nomor 2, 2014: 2753 – 2766. UNMUL

Sangidah. 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas X. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Kebumen: STIE Putra Bangsa.

Sarwono, Jonathan. 2005, "Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS", Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Schuler, Randall S. dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.

Schunk, D. H., 1991, *Self-Efficacy And Academic Motivation*. Educ. Psychol. 26: 207-231

Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN.

Sitepu T. A., 2013, "Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 14: 1123-1133.

Siti Hadijah (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Hubungan Interpersonal dan Self Efficacy terhadap Stres kerja Staf Pendamping di Lingkungan DPRD Provinsi, Kabupaten / Kota Se Pulau Lombok. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI

Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono, Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.

Sugiyono. 2008 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono.2009 *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.2010 *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Hadi. 2004. *Statistik*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi

Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri. Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Taufikurrahman, 2004. "Peran Komitmen Pada Tujuan dan Locus Of Control Dalam Hubungan Antara Tekanan Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial" Tesis. UGM. Pasca-Sarjana.

Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Weafald, Andrew J dkk (Terj.). 2008. *A structural model of workload, job attitudes, stress, and turnover intention. Leadership studies and*

programs Kansas state university. Diambil dari <http://www.midwestacademy.org> diakses pada tanggal 7 Desember 2017.