

SURAT KETERANGAN

Nomor: 466/UNUSA/Adm-LPPM/IX/2018

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya menerangkan telah selesai melakukan pemeriksaan duplikasi dengan membandingkan artikel-artikel lain menggunakan perangkat lunak **Turnitin** pada tanggal 19 September 2018.

Judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Dengan Job Stress Sebagai Variabel Intervening
Penulis : Riyan Sisiawan Putra
Identitas : Media Mahardhika Volume. 16, No 3, Bulan Mei Tahun 2018.
No. Pemeriksaan : 2018.09.24.107

Dengan Hasil sebagai Berikut:

Tingkat Kesamaan diseluruh artikel (*Similarity Index*) yaitu 25%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 24 September 2018

Ketua LPPM,



Dr. Istas Pratomo, S.T., M.T.

NPP. 16081074

MSDM

by Riyan Sisiawan Putra

Submission date: 19-Sep-2018 04:11PM (UTC+0700)

Submission ID: 1004591621

File name: A_SURABAYA_DENGAN_JOB_STRESS_SEBAGAI_VARIABEL_INTERVENING_1.doc (189K)

Word count: 6059

Character count: 40055

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA SURABAYA DENGAN JOB STRESS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Riyan Sisiawan Putra

Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya
Email: riyan_sisiawan@unusa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dengan Job Stress sebagai variabel intervening dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dengan Job Stress sebagai variabel intervening. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner dan dokumentasi sebagai alat wawancara. pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja, sehingga apabila semakin rendah beban kerja, maka kinerja akan meningkat juga. pengaruh negatif antara job stress terhadap kinerja, sehingga apabila semakin rendah job stress, maka kinerja akan meningkat juga. pengaruh positif antara beban kerja terhadap job stress, sehingga apabila semakin tinggi beban kerja, maka job stress akan meningkat juga.

Kata Kerja: *beban kerja, kepuasan kerja, job stress.*

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk di Era Globalisasi ini, permintaan akan tenaga kerja juga akan bertambah banyak. Disitu, peran Universitas sebagai perguruan tinggi yang bergerak di bidang pelayanan ilmu sangat diperlukan.

Suatu Universitas pasti sangat menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Disini, yang sangat berperan dan mempengaruhi kinerja adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan ilmu, kinerja sumber daya manusia dituntut untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan Insitutnya.

Universitas adalah suatu institute pendidikan tinggi dan penelitian, yang bertujuan untuk mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian serta mengoptimalkan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup

masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional (UU 2 tahun 1989, Pasal 16, Ayat (1) : : PP 30 Tahun 1990, Pasal 2, Ayat (1)). Di Universitas tentunya juga membutuhkan kinerja yang cukup banyak, dalam bidang operasional, belajar-mengajar maupun marketing.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam suatu organisasi, salah satunya yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara dalam Carudin 2011: 3). Peningkatan kinerja sendiri tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Usaha-usaha kinerja manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi (Mahmudi, 2005). Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang manajer harus memberikan dorongan dan motivasi agar para kinerja semangat untuk mengerjakan pekerjaannya dan pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik.

Adapun cara lain usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, yakni dengan memperhatikan job stress (stress kerja) para karyawan. Stres yang terjadi di tempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban, rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi, reputasi perusahaan menjadi buruk, citra perusahaan menjadi buruk, ketidakpuasan pekerja (Wibowo, 2011:54). Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori adalah gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku (Robbins, 2007:375).

Beberapa penyebab stres di tempat kerja adalah perubahan hidup, hassles, Stres kerja, pengembangan karir dan beban kerja (Kofoworola dan Ajibua, 2012). Dukungan social sangat diperlukan oleh para kinerja guna mengurangi job stress (Deeter, 1997; Farhati & Rosyid, 1996; Ray & Miller, 1994). **Semakin besar dukungan sosial yang diterima akan semakin rendah tingkat stress kerjanya.** Selain berpengaruh negatif terhadap job stress, dukungan social juga berpengaruh terhadap kinerja. Penyebab Job Stress adalah beban kerja yang berat. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Penambahan dan pengurangan beban kerja memilih pengaruh negatif terhadap kinerja (Hauck et al; 2008).

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat di amati dan diukur (Menurut Tuckman (dalam sugiyono, 2007)). Disini, job stress sebagai variabel intervening, yang merupakan penyela antara beban kerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dan kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.

Penelitian ini mengambil objek pada karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya yang merupakan Universitas berbasis Islamic yang bergerak pada bidang pelayanan ilmu. Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya membutuhkan kinerja karyawan yang baik dan professional untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya ini. Karena, dengan adanya karyawan yang bertanggung jawab tinggi, berani mengambil risiko tinggi dan berprofesional, maka kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya ini akan meningkat dan melaju cepat untuk memajukan kualitas dan kuantitas di dalam universitas ini. Oleh karena itu, salah satunya adalah meminimalisir job stress dan memberikan beban kerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka kami dapat menemukan beberapa rumusan masala, yakni:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.
2. Apakah job stress berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap job stress karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.

Pada penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.
2. Menganalisis pengaruh job stress terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.
3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap job stress karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.

II. LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Beban kerja (Meshkati dalam Hariyati, 2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Beban terdiri dari 2 jenis (Menurut Ivancevich et al (2006) adalah kualitatif dan kuantitatif. Kelebihan beban kualitatif muncul ketika orang merasa kurang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya atau bahwa standar kinerja yang ditetapkan terlalu tinggi. Kelebihan beban kuantitatif dihasilkan dari terlalu banyaknya hal yang harus dilakukan atau tidak terdapatnya cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketika organisasi berusaha untuk meningkatkan produktivitas sambil menurunkan jumlah tenaga kerja, kelebihan beban kuantitatif meningkat (dan juga stres).

H₁ = beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.

Job Stress

Weinberg dan Gould (2003) mendefinisikan stres sebagai “*a substantial imbalance between demand (physical and psychological) and response capability, under condition where failure to meet that demand has importance consequences*”. Artinya, ada ketidakseimbangan antara tuntutan (fisik dan psikis) dan kemampuan memenuhinya. Gagal dalam memenuhi kebutuhan tersebut akan berdampak krusial.

Job stress menurut Handoko (2011:200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresi, tidak dapat *relaks*, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

Mangkunegara dalam Nawawi (2006:345) mendefinisikan stres kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting untuk dilakukan. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien.

Konsekuensi stres yang muncul lewat berbagai stresor dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu: (Robbins, 2006)

1. Gejala Fisiologis

Sebagian besar perhatian dini atas stres dirasakan pada gejala fisiologis. Hasil riset yang dilakukan memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas. Kalau memang ada, pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala dan kesulitan untuk secara obyektif mengukurnya. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil sekali bagi perilaku organisasi.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berakibat dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, di mana dampak ketidakpuasan memiliki dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Menurut penelitian membuktikan bahwa orang ditempatkan dalam pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, dan beban kerja sehingga stres dan ketidakpuasan akan mengikat (Cooper dan Marshall 1976).

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara

cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Rini (2002) mengkategorikan gejala stres ke dalam beberapa aspek, yaitu:

- (1) beban kerja yang tinggi,
- (2) tingkat absensi,
- (3) terlambat masuk kerja,
- (4) tuntutan/tekanan dari atasan,
- (5) prestasi dan penurunan produktivitas,
- (6) ketegangan dan kesalahan,
- (7) menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

H₂ = Job stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.

Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

menurut Hart dan Staveland dalam Hariyati (2011), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai

Sedangkan (Manuaba, 2000) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

H₃ = beban kerja berpengaruh signifikan terhadap job stress Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.

Faktor yang menyebabkan job stress

Menurut (Robbin, 2003, pp. 794-798) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

1. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

1. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
2. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
3. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

4. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

1. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
2. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
3. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
4. Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

1. Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
2. Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
3. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Siagian (2009:302) berpendapat bahwa langkah-langkah yang diambil untuk membantu para karyawan menghadapi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres. Meskipun stres dapat berperan positif dalam perilaku seseorang dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk, dan

intensitas stres berada pada tingkat yang dapat diatasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun dengan bantuan organisasi, dalam hal ini terutama atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut (Mangkunegara dalam Carudin, 2011:3) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Regina (2010)) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2006), yaitu:

1. Kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dilakukan
3. Dukungan organisasi

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ketiga faktor tersebut ada dalam diri karyawan, dan kinerja karyawan akan berkurang apabila salah satu faktor tersebut tidak ada.

Menurut Bernardin (1993, dalam Edwardin, 2006) terdapat enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain:

1. **Kualitas.** Tingkat di mana hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu pekerjaan tersebut.
2. **Kuantitas.** Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam unit atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Tingkat suatu pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu dilihat dari hasil outputnya serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain.

4. **Efektivitas.** Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unitnya dalam penggunaan sumber daya tersebut.
5. **Kemandirian.** Tingkat di mana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau meminta campur tangan pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. **Komitmen kerja.** Tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dan bertanggung jawab terhadap organisasi.

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timpe (1993) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (p.33) :

1. Kinerja baik dipengaruhi oleh dua faktor :
 - a. Internal (pribadi) , yakni: Kemampuan tinggi dan kerja keras
 - b. Eksternal (lingkungan), yakni: Pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan – rekan dan pemimpin yang baik
2. Kinerja jelek dipengaruhi dua faktor :
 - a. Internal (pribadi), yakni: Kemampuan rendah dan upaya sedikit
 - b. Eksternal (lingkungan), yakni: Pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan - rekan kerja tidak produktif dan pemimpin yang tidak simpatik.

Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan pernyataan menurut Timpe (1993) cara - cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain (p. 37) :

1. Diagnosis

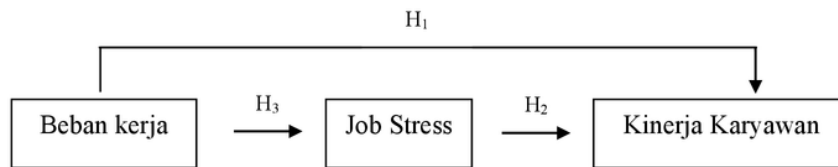
Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik - tekniknya : refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar - komentar orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar - dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab - penyebab kinerja.

2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap - tahap penilaian kinerja formal.



Gambar Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disusunlah kerangka berfikir penelitian serta hubungan antara variabel dalam sebuah model analisis seperti gambar kerangka berpikir.

Hipotesis

H₁ = beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.

H₂ = Job stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.

H₃ = beban kerja berpengaruh signifikan terhadap job stress karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.

III. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dengan Job Stress sebagai variabel intervening. Serta mengacu pada rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditetapkan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan kuantitatif penelitian menggunakan proses rasionalisasi dari suatu fenomena yang terjadi dan mengukur variabel yang sedang diteliti dan akhirnya pendekatan kuantitatif mencoba untuk membuat kesimpulan yang digeneralisasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuisisioner dan dokumentasi. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan. Sifat kuisisioner adalah tertutup, sehingga responden tinggal melingkari atau member tanda silang pada jawaban yang dipilih.

Prosedur Penentuan Sampel

- a. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 1999). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya yang berjumlah 100 karyawan. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *systematic random sampling*. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi terlalu besar, sehingga pengambilan sampel menggunakan rumus dari Umar (2001).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10%.

Berdasarkan rumus diatas dapat diperoleh jumlah sampel (n), yaitu:

$$n = \frac{200}{1 + 200 (0.1)^2} = 67 \text{ responden}$$

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi 2, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi. Adapun definisi operasional masing-masing variabel yang akan diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat

a. **kinerja** karyawan (KK)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator yang digunakan sebagai pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Mengerti tugas pokoknya
- b. Memiliki pengetahuan yang dituntut oleh tugasnya
- c. Memiliki keterampilan yang dituntut oleh tugasnya
- d. Mengerti kaitan tugasnya dengan tugas-tugas karyawan lain
- e. Mengerti tentang target keberhasilan yang ditentukan dalam tugasnya
- f. Mengerti kesulitan yang dihadapi dalam tugasnya
- g. Mengerti langkah-langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

b. Job Stress (JS)

Job stress adalah kondisi ketegangan karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan. Indikator stres kerja adalah:

1) Indikator pada psikologis, meliputi :

- a) Cepat tersinggung
- b) Tidak komunikatif
- c) Banyak melamun
- d) Lelah mental

2) Indikator pada fisik, meliputi :

- a) Meningkatnya detak jantung
- b) Meningkatnya tekanan darah
- c) Mudah lelah secara fisik
- d) Pusing
- e) Sulit tidur

3) Indikator pada perilaku, meliputi :

- a) Merokok berlebihan
- b) Menunda pekerjaan
- c) Perilaku sabotase
- d) Pola makan tidak teratur

2. Variabel bebas

a. Beban Kerja (BK)

Beban kerja adalah selisih antara kapasitas atau kemampuan karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapinya. Indikator beban kerja adalah:

- 1) Norma Waktu
- 2) Volume Kerja
- 3) Jam Kerja Efektif

Teknik Analisa Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2011:134) bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

2. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara stres kerja dan beban kerja sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011:192) adalah sebagai berikut :

$$KK = a + b_1 SK + b_2 BK + e$$

Keterangan:

- KK : Variabel terikat kinerja karyawan
a : Konstanta
b₁,... b₂ : Koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 2
SK : Variabel bebas stres kerja

BK : Variabel bebas beban kerja

Untuk menghitung a dan koefisien regresi $b_1 - b_2$ digunakan software statistik SPSS 11.5.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji melihat layak atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebasnya, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel *dependent* dan variabel *independent* keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilakukan melalui pendekatan grafik. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut:

1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas. Untuk menentukan gambar diagram plot uji normalitas digunakan software statistik SPSS 11.5.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji terhadap adanya Heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Santoso (2002:210) mengatakan bahwa jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menentukan gambar diagram plot uji heteroskedastisitas digunakan software statistik SPSS 11.5.

c. Analisis Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi di dalamnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) $1,65 < DW < 2,35$ maka tidak ada autokorelasi.
- 2) $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan
- 3) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ maka terjadi autokorelasi.

Untuk menghitung nilai Durbin Watson digunakan software statistik SPSS 11.5

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel *independent*. Regresi yang baik adalah regresi yang variabel *independent* -nya tidak memiliki hubungan yang erat atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independent* -nya. Ketentuan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel *independent* dengan variabel-variabel *independent* yang lain (terjadi multikolinearitas).
- 2) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk menghitung nilai *tolerance* dan *VIF* digunakan software statistik SPSS 11.5

4. Uji Kelayakan Model dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi linear berganda. Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F ($\alpha = 0,05$).

5. Pengujian Hipotesis dengan Uji t¹⁰

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian dengan uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga H_1 diterima. Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien *estimate* sebesar -0.60069 dengan *t*-statistik sebesar $3.10833 \geq 1,96\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal tersebut bisa didapatkan dari hasil responden dan diperkuat dengan adanya deskriptif responden pada variabel beban kerja termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata jawaban responden 2.6 dengan indikator waktu kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang mempunyai potensi yang dapat menyebabkan terjadinya beban kerja. Deskriptif responden untuk variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden 3.88 dengan indikator kerjasama memiliki nilai rata-rata tertinggi.

Dengan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya harus bekerja diluar jam kerjanya. Untuk memenuhi kinerjanya karyawan melakukan kerjasama dengan baik. Tetapi, menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja akan mengurangi konsentrasi para pekerja dan dapat menyebabkan kinerja para karyawan menurun.

Penelitian ini menemukan pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja, sehingga apabila semakin rendah beban kerja, maka kinerja akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian ini menerima H_1 yaitu, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Huey dan Wickens (1993:55) menyatakan bahwa ketika beban kerja tinggi kesalahan akan muncul dari ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan tugas yang penting. Beban kerja dan

kinerja dapat berpengaruh negatif dimana beban kerja meningkat maka kinerja akan menurun.

Penelitian ini mendukung penelitian Shah *et al.*, (2011) menyatakan bahwa peningkatan (rendah hingga medium) beban kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Penelitian ini menemukan pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Job Stress terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian penelitian ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengaruh job stress terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan. Sehingga H₂ diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job stress yang tinggi dapat menurunkan kinerja.

Berdasarkan hasil estimasi ²⁷ *inner weight* untuk pengaruh stres kerja dan kinerja menunjukkan hasil koefisien *estimate* sebesar -0.315022 dengan t-statistik sebesar $2.318525 \geq 1,96\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa job stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penilaian jawaban deskriptif responden untuk variabel job stress tergolong rendah dengan nilai rata-rata jawaban responden 2.17. Item pernyataan tertinggi yang mempunyai potensi menimbulkan job stress adalah mengenai karyawan kurang mengutamakan keselamatan dalam bekerja dan item pernyataan yang terendah yang mempunyai potensi menimbulkan job stress adalah mengenai karyawan merasa bosan akan pekerjaan dan tugasnya.

⁹ Deskriptif responden untuk variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden 3.88. Item pernyataan tertinggi yang mempunyai potensi menyebabkan kinerja tinggi adalah mengenai dalam melakukan pekerjaan selalu bersedia bekerjasama dengan atasan, sesama, maupun bawahan dan item pernyataan yang terendah yang mempunyai potensi menyebabkan kinerja rendah adalah dalam melakukan pekerjaan diperusahaan selalu bersemangat untuk mengerjakan tugas-tugas baru yang diberikan pimpinan.

Penelitian ini menemukan pengaruh negatif antara job stress terhadap kinerja, sehingga apabila semakin rendah job stress, maka kinerja akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian ini menerima H₂ yaitu, job stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Handoko (2010:200) yang menyatakan hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sedangkan Sopiah (2008:95), menyatakan bahwa salah satu gejala stres yang tinggi adalah kinerja yang rendah.

Penelitian ini mendukung penelitian Ahmed dan Ramzan (2013) job stress yang terjadi di suatu perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan, dalam arti bila seorang karyawan mengalami job stress maka kinerja yang akan dicapai menurun. Hal senada juga diungkapkan dalam penelitian Shahriari *et al.*, (2013) yang hasilnya menunjukkan job stress dan kinerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian Ouyang (2009) yang hasilnya justru menunjukkan bahwa job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Job Stress Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh beban kerja terhadap job stress menunjukkan hasil koefisien *estimate* sebesar 0.924876 dengan t-statistik sebesar $49.5531 \geq 1,96\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap job stress.

Hal tersebut didukung dengan deskriptif responden pada variabel beban kerja termasuk dalam kategori sedang dengan nilai rata-rata jawaban responden 2.6. Indikator yang menjadi potensi yang menyebabkan beban kerja tinggi adalah mengenai waktu kerja sedangkan yang mempunyai potensi yang membuat beban kerja rendah adalah mengenai beban kerja mental. Deskriptif responden untuk variabel job stress tergolong rendah dengan nilai rata-rata jawaban responden 2.17.

Menurut UU no.13/2003 pasal 77 ayat 1 menyatakan bahwa apabila bekerja selama 5 hari dalam 1 minggu maka jam kerjanya adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya mempunyai jam kerja mulai pukul 07.00-16.00 dan 5 hari kerja. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa pemimpin perusahaan mempunyai sikap yang optimis sehingga menerima semua pesanan dan menganggap semua karyawan memiliki kemampuan yang sama.

Pemenuhan target kerja mengharuskan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam operasional perusahaan. Dengan adanya jam kerja yang berlebih maka kondisi kerja karyawan menjadi menurun. Sehingga hal tersebut dapat menjadi

tekanan yang dirasakan dan dapat memicu terjadinya job stress. Namun dalam bekerja karyawan masih bisa berkonsentrasi dan karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja. Sehingga tekanan mental yang terjadi termasuk kategori rendah.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara beban kerja terhadap job stress, sehingga apabila semakin tinggi beban kerja, maka job stress akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian ini menerima H₃ yaitu, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap job stress.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sunyoto (2012:217) ¹⁴ beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya.

¹⁴ Penelitian ini mendukung peneliti Nuralmasari (2013) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara beban kerja terhadap stres kerja, sehingga apabila beban kerja meningkat, maka job stress akan meningkat juga.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya. Dari hasil tersebut, peneliti dapat menunjukkan jika beban kerja menurun pada karyawan, ²⁴ maka kinerja karyawan akan lebih meningkat dan apabila beban kerja karyawan berat, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Dari hasil tersebut, peneliti menunjukkan jika job stress pada karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan menurun dan jika job stress karyawan rendah maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

⁷ Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap job stress karyawan tetap Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka job stress karyawan akan semakin menurun pula dan dapat terjadi sebaliknya.

Dari hasil yang didapat peneliti maka pihak perusahaan dapat mengadakan kegiatan-kegiatan yang menyegarkan pikiran para karyawan. Dengan cara,

mengadakan kegiatan olahraga disetiap 1 minggu sekali dan mengadakan gathering 6 bulan sekali. dengan cara itu, maka karyawan akan memiliki semangat yang baru dan mengurangi job stress walaupun pekerjaan karyawan nantinya akan meningkat.

Melakukan evaluasi antara beban kerja dan kemampuan atau kapasitas yang bersangkutan. Memberikan pengembangan dan pelatihan secara berkelanjutan agar kemampuan yang dimiliki karyawan dapat dioptimalkan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan dapat meminimalisir kesalahan saat bekerja sehingga karyawan dapat mengoptimalkan waktu dalam bekerja. Dengan adanya program pengembangan dan pelatihan maka diharapkan kemampuan karyawan akan berkembang dan meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan sehingga tidak perlu menambah jam kerja/lembur.

Job stress yang terjadi di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya termasuk kategori rendah. Institute sebaiknya lebih memperhatikan dan selalu mengingatkan karyawan akan pentingnya menjaga keselamatan dalam bekerja. Dengan demikian akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

6

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya sebaiknya memperhatikan job stress karyawan dan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa stres kerja dan beban kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya sebaiknya lebih beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa beban kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmed, Ashfaq. dan Ramzan, Muhammad. 2013. Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* 11(6): 61-68.
- Al-Rasyid, H. 1994. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Program Pasca-sarjana UNPAD.
- Astianto, Anggit. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Karyawan PDAM Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 3 No. 7*.
- Carudin. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indoneisa*. ISSN 1412-565X. Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011.
- Deeter - Schmelz, D.R. and R. Ramsey. 1997. Considering Sources and Types of Social Support: A Psychometric Evaluation of the House and Wells (1978) Instrument. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. 27 (1), p.49-61.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hariyati, M. 2011. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Huey, M. Beverly, Wickens D. 1993. *Workload Transition Implication for Individual and Team*. Washington DC: National Academy Press.
- Kusuma, A.A & Soesatyo, Yoyok., 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*. Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal ilmu Manajemen*.
- Manuaba, A. 2000. Ergonomic, Kesehatan Keselamatan Kerja. Eds, proceeding Seminar nasional Ergonomi PT. Guna Widya. Surabaya
- Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nurmalasari, Wanti. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja

- Perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*: 1-10.
- 1 Regina, A.R. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, Stephen P., 2006, *Organizational Behavior*, 9th edition, Prentice-Hall International
- Robbins, S.P. 2007 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Macan Jaya Cemerlang.
- 19 Shah, Syed *et al.*, 2011. Workload and Performance of Employees. *Journal of Contemporary Research in Business* 3 (5): 256- 267.
- 19 Shahriari, Jamshid *et al.*, 2013 . Influential Factors on Job Stres and its Effect on the Employee's Performance Among Bank Sepah Branches in Tehran. *Jurnal of Fundamental and Applied Life Sciences* 3 (3): 446-451.
- Siagian, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Gra-media Pustaka Utama.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

MSDM

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

18%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

2%

2

Submitted to Udayana University

Student Paper

2%

3

ojs.stiemahardhika.ac.id

Internet Source

1%

4

repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

1%

5

dspace.library.uph.edu:8080

Internet Source

1%

6

ejournal.stiesia.ac.id

Internet Source

1%

7

es.scribd.com

Internet Source

1%

8

karyailmiah.narotama.ac.id

Internet Source

1%

9

ml.scribd.com

Internet Source

1%

10	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	1%
11	www.unisbank.ac.id Internet Source	1%
12	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
13	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	1%
14	jmm.unram.ac.id Internet Source	1%
15	docplayer.info Internet Source	1%
16	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
17	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
18	Submitted to iGroup Student Paper	1%
19	Submitted to University of Sunderland Student Paper	1%
20	widhihandoko.com Internet Source	1%

21	Internet Source	1%
22	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%
23	repository.unika.ac.id Internet Source	1%
24	lib.unnes.ac.id Internet Source	1%
25	academic.oup.com Internet Source	1%
26	jurnal.stietotalwin.ac.id Internet Source	1%
27	pt.scribd.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On