



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI WANITA SEKRETARIAT PRESIDEN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIATOR

Rosi Imaniah ^{a1}, Pantius Drahen Soeling ^{b2}

^aUniversitas Indonesia, Depok Jawa Barat, Kode Pos 16424,

^b Universitas Indonesia, Depok Jawa Barat, Kode Pos 16424,
[1rosyoci1991@gmail.com](mailto:rosyoci1991@gmail.com), [2pantiusdrahen@gmail.com](mailto:pantiusdrahen@gmail.com)

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 25-04-2021
Disetujui: 31-05-2021
Dipublikasikan: 29-09-2021

Kata Kunci:

1. Beban Kerja
2. Lingkungan Kerja
3. Kinerja
4. Stres Kerja

Keyword:

1. Workload
2. Work Environment
3. Performance
4. Job Stress

ABSTRAK

Abstrak: Fokus dalam penelitian ini adalah upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai wanita di Sekretariat Presiden dengan menggali hubungan antara kinerja pegawai dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan pendekatan Structural Equation Model melalui perangkat lunak SmartPLS3 terhadap 200 data responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja. Namun beban kerja memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita Sekretariat Presiden. Sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan dengan stress kerja pegawai wanita Sekretariat Presiden. Hasil penelitian juga menunjukkan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai wanita Sekretariat Presiden. Adapun untuk stress kerja berdasarkan hasil penelitian juga tidak memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai wanita Sekretariat Presiden.

Abstract: The focus of this research is efforts to improve the performance of female employees at the Presidential Secretariat by exploring the relationship between employee performance and the factors that can influence it, namely workload, work environment, and job stress. This research approach uses quantitative methods. Primary data collection is done by distributing questionnaires. Data analysis was performed using descriptive analysis and inferential analysis using the Structural Equation Model approach through SmartPLS3 software to 200 respondent data. The results showed that the workload did not have a positive relationship and a significant effect on job stress. However, the workload has a positive relationship and has a significant effect on the performance of female employees of the Presidential Secretariat. Meanwhile, the work environment does not have a positive relationship and has a significant effect on job stress for female employees of the Presidential Secretariat. The results also show that the work environment does not have a positive relationship and has a significant effect on the performance of female employees of the Presidential Secretariat. As for job stress, based on research results, it also does not mediate the effect of workload and work environment on the performance of female employees of the Presidential Secretariat.

PENDAHULUAN

Organisasi yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah, baik kementerian maupun lembaga menginginkan adanya suatu pencapaian optimal terkait peningkatan hasil kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu elemen penting yang harus diperhatikan guna mencapai

tujuan organisasi adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, berkualitas, serta mampu bekerja secara profesional.

Sekretariat Presiden sebagai salah satu unit organisasi yang berada di lingkungan Kementerian Sekretariat Negara memiliki tugas dan fungsi menyelenggarakan pemberian dukungan teknis dan administrasi kerumahtanggaan, keprotokolan, pers, dan media kepada Presiden. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Sekretariat Presiden dapat menerima penugasan langsung dari Presiden dimana Presiden sangat memerlukan dukungan teknis dan administratif yang harus dilaksanakan secara cepat, tepat, dan akurat. Oleh karena itu, Sekretariat Presiden perlu ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, professional, serta memiliki kinerja yang tinggi karena kinerja pegawai Sekretariat Presiden secara langsung akan sangat berpengaruh terhadap kinerja Presiden.

Sekretariat Presiden juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kelancaran kinerja Presiden sehingga semakin berkualitas dukungan teknis dan administrasi bidang kerumahtanggaan, keprotokolan, pers, dan media yang diberikan. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila Sekretariat Presiden memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi.

Namun, berdasarkan hasil evaluasi capaian kinerja sasaran strategis dan indikator kinerja utama Sekretariat Presiden selama tahun 2016-2018, realisasi kinerjanya menunjukkan hasil yang beragam. Walaupun target kinerja terus meningkat setiap tahunnya, namun realisasi kinerja mengalami penurunan, dimana pada tahun 2016 mendapat nilai 4,97, kemudian turun menjadi 4,89 pada tahun 2017, dan hanya mencapai nilai 4,96 pada tahun 2018.

Tabel. 1
Hasil Evaluasi Capaian Kinerja Sekretariat Presiden

Indikator Kinerja Tujuan	Kinerja Tahun 2016			Kinerja Tahun 2017			Kinerja Tahun 2018		
	Target (skala 6)	Realisasi (skala 6)	Capaian (%)	Target (skala 6)	Realisasi (skala 6)	Capaian (%)	Target (skala 6)	Realisasi (skala 6)	Capaian (%)
1 Indeks kelancaran pemberian dukungan pelayanan kerumahtanggaan kepada Presiden	4.55	4,93	100	4.55	4,74	100	4.75	4.87	100
2 Indeks kelancaran pemberian dukungan pelayanan keprotokolan kepada Presiden	4.55	4,97	100	4.55	4,89	100	4.75	4.96	100

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Berdasarkan Laporan Kinerja Sekretariat Presiden Tahun 2016-2018

Selain itu, berdasarkan pengamatan di lapangan, juga terdapat gejala belum optimalnya kinerja para pegawai wanita di lingkungan Sekretariat Presiden ditandai dengan tingkat ketidakhadiran para pegawai wanita yang masih tinggi dibandingkan dengan pegawai laki-laki sebagaimana tabel di bawah ini

Tabel 2
Presentase Tingkat Ketidakhadiran Pegawai

Tahun	Jenis Kelamin	
	Laki - Laki	Perempuan
2017	10,14%	22,89%
2018	10,23%	26,10%
2019	11,60%	18,71%

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Adanya beberapa masalah terkait evaluasi penilaian kinerja di Sekretariat Presiden melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait kinerja, khususnya kinerja pegawai wanita. Menurut (Mangkunegara, 2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu, setiap organisasi harus memberikan perhatian yang besar terhadap kinerja para pegawainya karena pada dasarnya kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik organisasi publik maupun privat. Penelitian yang dilakukan oleh Hauck et al., (Hauck LJ, 2008) yang menyatakan bahwa penumpukan beban kerja akan mengakibatkan penurunan pada kinerja dan meningkatkan stress kerja.

Sebagai salah satu unit organisasi yang melekat dengan Presiden, Sekretariat Presiden memiliki beban pekerjaan yang cukup tinggi. Diantara satuan kerja di lingkup pelayanan dan berada di lingkungan Kementerian Sekretariat Negara, Sekretariat Presiden memiliki beban pekerjaan yang paling tinggi, yaitu 3.822 kegiatan pada tahun 2018. Beban kerja yang tinggi dengan jumlah SDM yang tidak memadai menjadikan kinerja pegawai Sekretariat Presiden tidak maksimal. Guna mengatasi masalah tersebut, Sekretariat Presiden melakukan penambahan beban tugas dan jam kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Penambahan beban tugas dan jam kerja juga diberlakukan bagi pegawai wanita, baik yang sudah menikah maupun yang sudah pernah menikah. Menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga tidaklah mudah. Peran ganda yang dialami oleh wanita mengakibatkan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1994: 54) (Frone, 1994). Hal tersebut tentu bukan merupakan kondisi yang ideal bagi organisasi karena berdampak kepada menurunnya kinerja pegawai bahkan kinerja organisasi.

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan variabel yang tidak boleh ditinggalkan oleh organisasi karena akan memiliki dampak dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta organisasi. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Leblebici, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan, artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.

Kondisi fisik Sekretariat Presiden yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Para pegawai sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman serta sirkulasi udara yang kurang begitu baik. Tingginya beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung akan berdampak pula pada faktor-faktor internal PNS, salah satunya adalah stres kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Nasrani dan Purnawati (2015), jenis kelamin berpengaruh pada tingkat stres, dimana pada perempuan sering dijumpai tingkat stres yang lebih tinggi daripada laki-laki (Nasrani, 2015).

Beberapa penelitian lainnya juga telah menyelidiki hubungan antara stres kerja dan kinerja, dimana ditemukan hasil bahwa stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja pekerjaan menjadi rendah (Motowidlo et al. 1986, Westman & Eden 1996, Oi-ling 2003; WellkerHood 2006) (Motowidlo, 1986). Dalam penelitian ini, stress kerja berperan sebagai variable mediator yang memediasi hubungan beban kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti kemudian membangun hipotesis mengenai hubungan antara variable beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, dan kinerja pegawai, baik dalam konteks hubungan langsung antar variable maupun hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi. Berikut tujuh hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini:

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beberapa kondisi kerja yang sering menyatakan stres bagi karyawan, diantaranya beban kerja yang berlebihan dimana semakin meningkat beban kerja yang didapat oleh karyawan, maka semakin besar pula stres kerja sebagai hasil dari beban kerja yang berlebihan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Glaser, 1999) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Stotland, E., & Pendleton, M. juga menyatakan beban kerja sebagai aspek realitas objektif suatu pekerjaan yang bisa dipandang sebagai sumber langsung stres, seperti frekuensi tugas apa ataupun sifat tugas itu sendiri (Stotland, 2010). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang pertama (H1), adalah:

H1: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Stres Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahidah Abdullah (Abdullah, 2015), lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Barat Sektor Pembangkit Bakaru Pusat Listrik Bakaru. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang kedua (H2), adalah:

H2: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Munandar, Musnadi, & Sulaiman (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Aceh Investment and One Stop Services

Agency. Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang ketiga (H3), adalah:

H3: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Kinerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Leblebici (2012), lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas karyawan yang artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya. Hal ini sejalan dengan (Jayaweera, 2015) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Trisno & Suwarti (2004) turut membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah (Trisno, 2004). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang keempat (H4), adalah:

H4: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo pada tahun 2014 diketahui stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pada PT Apie Indo Karunia (Kusuma, 2014). Hal ini sejalan dengan penelitian Mathur et. al pada tahun 2007 yang menyatakan bahwa stres kerja tidak hanya berdampak negatif namun juga membawa pengaruh positif terhadap kinerja seiring dengan meningkatnya tekanan yang dirasakan tiap individu (Mathur, 2007). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang kelima (H5), adalah:

H5: Terdapat hubungan yang negatif antara Stres Kerja dan Kinerja

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan Shabbir & Naqvi pada tahun 2017 menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (Shabbir, 2017). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6: Stres kerja memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja.

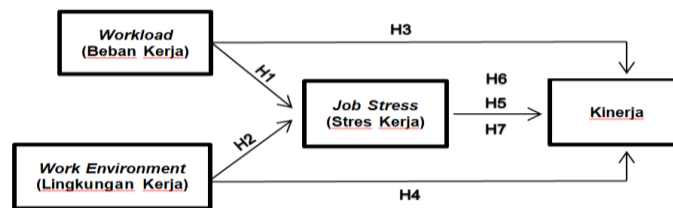
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja

Lingkungan kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan dan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khuong & Yen pada tahun 2017 dimana hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Khuong, 2016). Berdasarkan tinjauan teori dan hasil penelitian sebelumnya, hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7: Stres kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja

Berdasarkan latar belakang dan hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya, maka disusun model analisis yang menggambarkan hubungan antara variabel. Berikut hubungan antara variable Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja.

Gambar. 1
Model Analisis



Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai wanita pada Sekretariat Presiden dengan stress kerja sebagai mediator.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif, paradigma teori akan digunakan untuk menuntun peneliti menemukan masalah penelitian, hipotesis, konsep, metodologi dan kemudian menemukan alat-alat analisis data (Bungin, 2005). Penelitian ini bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain sehingga dapat diketahui hubungan antara *workload* (beban kerja), *work environment* (lingkungan kerja), *job stress* (stres kerja), dan kinerja pegawai baik dalam hubungan langsung antar variabel, maupun dalam hubungan tidak langsung.

Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2005). Peneliti mendapatkan data primer melalui metode survey dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 30 butir pernyataan yang telah disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari peraturan-peraturan terkait akuntabilitas kinerja, dokumen-dokumen kepegawaian di lingkungan Sekretariat Presiden, Laporan Evaluasi SAKIP Tahun 2019, LAKIP Sekretariat Presiden Tahun 2019, buku teks, jurnal, dan artikel ilmiah yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

Lokus penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat Presiden, yang terdiri dari dua kedeputian, yaitu Deputi Bidang Administrasi dan Pengelolaan Istana dan Deputi Bidang Protokol, Pers, dan Media. Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen di mana peneliti dapat menarik kesimpulan, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi dan dapat menjadi wakil dari populasi tersebut (Cooper, 2014).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita yang bekerja di lingkungan Sekretariat Presiden dengan masa kerja minimal satu tahun, yakni sebanyak 203 pegawai. Agar dapat memotret karakteristik dan mencerminkan populasi secara tepat dalam hal ini pegawai di lingkungan Sekretariat Presiden terkait *workload* (beban kerja), *work environment* (lingkungan kerja), *job stress* (stres

kerja), dan kinerja pegawai secara tepat maka penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yakni menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Sebelum dilakukan penelitian lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data yang bertujuan untuk menguji kelayakan kuesioner penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali I. , 2005). Menurut (Sekaran, 2013), jika valid maka item pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang hendak diukur dalam kuesioner tersebut. Pengujian Validitas dilakukan dengan *Construct Validity* dan *Content Validity*.

Construct Validity berkaitan dengan pemahaman argumentasi teori yang melandasi pengukuran yang diperoleh dan menunjukkan seberapa baik hasil-hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai dengan teori. Pengujian Construct Validity dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Model Analisis* (CFA) dengan kriteria *Convergent Validity* (Hair, 2014). *Convergent Validity* menguji indikator-indikator dari suatu konstruk laten yang harus Convergent atau berbagi dengan varian yang tinggi. Penilaian *Convergent Validity* dapat dilihat dari *factor loading* dari tiap indikator konstruk (Ghozali I. L., 2012). Menurut (Hair, 2014) nilai *factor loading* sangat sensitive dengan besarnya sampel. Dalam penelitian ini ada sebanyak 176 kuesioner yang kembali, maka indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,45$.

Uji reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relative koefisien apabila diulang dua kali atau lebih. Metode pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha yang bernilai minimum 0,60 (Sekaran, 2013) yang diolah dengan menggunakan software SPSS. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner layak digunakan (reliable)

Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka pernyataan dalam kuesioner tidak layak digunakan (tidak reliable).

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Model	R Square	R Square Adjusted
Job Stress	0.028	0.016
Kinerja	0.718	0.713

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran merupakan model yang mewakili hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Menurut (Hulland, 1999), model pengukuran yang baik harus memenuhi tiga kriteria, yaitu reliabilitas (*reliability*), (*convergen validity*), dan (*discriminant validity*). Pengujian validitas konvergen variabel laten dilakukan dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Model pengukuran

dinyatakan memiliki validitas konvergen jika memiliki nilai $AVE \geq 0.5$, artinya jika AVE sama dengan 0.5 atau lebih berarti model sudah baik (Wong, 2013).

Sedangkan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur dilakukan uji reliabilitas yaitu dengan melihat nilai composite reliability. Model dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability di atas 0.7 (Hair, et.all., 2008) dan cronbach- α di atas 0.6.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Work Load	0,851	Reliabel
Work Environment	0,717	Reliabel
Kinerja	0,948	Reliabel
Job Stress	0,942	Reliabel

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa outer model penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen dan reliabilitas karena baik nilai AVE, composite reliability, maupun cronbach- α memenuhi syarat nilai minimal. Sedangkan pada model struktural penelitian memperlihatkan bahwa semua indikator pada tiap konstruk memiliki factor loading di atas 0.5. Hasil crossloading antar indikator dari konstruk yang berbeda tidak lebih besar dari factor loading pada masing-masing indikator variabel WL, WE, JS, dan K. sehingga model ini juga memenuhi syarat validitas diskriminan.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen, maupun peran mediasi pada model yang dinyatakan dalam hipotesis. Pengujian inner model dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai R^2 dan Goodness of Fit Index (GoF).

Tabel 5
Hasil Uji R^2

Konstruk	AVE	Comp. Reliability	Cronbach- α
Workload	0.800	0.923	0.851
Work Environment	0.730	0.843	0.717
Job Stress	0.784	0.956	0.942
Kinerja	0.794	0.958	0.948

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4, pada model Job Stress menghasilkan nilai sebesar 0,028 atau 2,8%. Artinya tingkat akurasi yang dapat digambarkan oleh nilai prediksi sebesar 2,8%, sedangkan nilai R^2 untuk model Kinerja sebesar 71,8%. Nilai yang dihasilkan dibawah 71,8% sehingga dapat dikatakan akurasi prediksi cukup bagus dengan kata lain model cukup bagus.

Hasil uji R^2 sebesar 0.028 pada model job stress menandakan adanya pengaruh variable workload dan work environment terhadap job stress sebesar 2,8%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar itu.

Sedangkan model kinerja pegawai memiliki nilai R^2 sebesar 0.718, yang berarti bahwa variabel job stress berperan sebagai variabel laten eksogennya dan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 71,8%, selebihnya sebesar 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar job stress.

Uji selanjutnya dilakukan dengan menghitung nilai GoF. Analisa GoF dilakukan untuk memvalidasi model secara keseluruhan. Nilai GoF diperoleh dari akar kuadrat average AVE dikali dengan average R^2 (Tenenhaus, 2004).

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\begin{aligned} \text{AVE} &= \frac{\text{AVE WL} + \text{AVE WE} + \text{AVE JS} + \text{AVE KP}}{4} \\ &= \frac{0.800 + 0.730 + 0.784 + 0.794}{4} \\ &= \mathbf{0.777} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} R^2 &= \frac{R^2\text{JS} + R^2\text{KP}}{2} \\ &= \frac{0.028 + 0.718}{2} \\ &= \mathbf{0.373} \end{aligned}$$

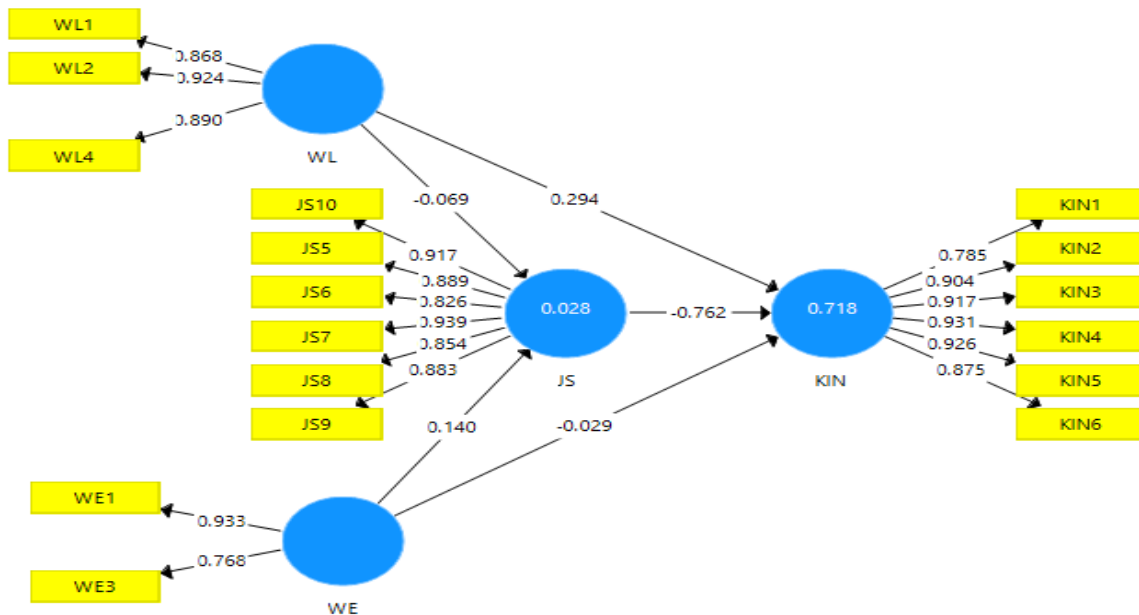
$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{0.777 \times 0.373} \\ &= \mathbf{0.538} \end{aligned}$$

Nilai GoF 0.538 menunjukkan bahwa model tersebut fit atau memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Path diagram dari hasil output pengujian hipotesis berdasarkan analisa Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.0 disajikan pada gambar 1 berikut ini:

Gambar. 2
Path Diagram Hasil Output Pengujian Hipotesis



Sumber: Hasil Olahan, 2020 (dengan Software SmartPLS 3.0)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai path coefficient, p value, dan t-statistic. Berikut nilai path coefficient, p value dan tstatistic baik pada hubungan langsung maupun hubungan tak langsung yang melibatkan variabel mediasi.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis		Original Sample Estimate	Standard Deviation	t-Statistic	P-values
H ₁	WL -> JS	-0.069	0.092	0.755	0.451
H ₂	WE -> JS	0.140	0.097	1.435	0.152
H ₃	WL -> KIN	0.294	0.042	6.986	0.000
H ₄	WE -> KIN	-0.029	0.039	0.750	0.453
H ₅	JS -> KIN	-0.762	0.039	19.328	0.000

Sumber: Hasil Olahan, 2020

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama merupakan uji pengaruh langsung antara beban kerja (*workload*) sebagai variabel independen terhadap stress kerja (*job stress*) sebagai variabel dependen. Dari tabel 5 diketahui bahwa nilai koefisien Workload sebesar -0,069 artinya jika persepsi Workload naik maka persepsi Job Stress turun. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai P-value sebesar 0,451 > 0,05 (alpha 5%) maka menolak H₁ dan disimpulkan secara statistik tidak terdapat pengaruh Workload terhadap Job Stress. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa beban kerja (*workload*) tidak memiliki pengaruh dan hubungan yang signifikan dengan stress kerja (*job stress*) pada pegawai wanita Sekretariat Presiden.

Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua merupakan uji pengaruh langsung antara lingkungan kerja (*work environment*) sebagai variabel independen terhadap stress kerja (*job stress*) sebagai variabel dependen. Dari tabel 5 diketahui bahwa nilai koefisien Work Environment sebesar 0,140 artinya jika persepsi Work Environment naik maka persepsi Job Stress naik. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai P-value sebesar $0,152 > 0,05$ (alpha 5%) maka menolak H2 dan disimpulkan secara statistic tidak terdapat pengaruh Work Environment terhadap Job Stress. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (*work environment*) tidak memiliki pengaruh dan hubungan yang signifikan dengan stress kerja (*job stress*) pada pegawai wanita Sekretariat Presiden.

Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga merupakan uji pengaruh langsung antara beban kerja (*workload*) sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Dari tabel 5 diketahui bahwa nilai koefisien Workload sebesar 0,294 artinya jika persepsi Workload naik maka persepsi Kinerja naik. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha 5%) maka menerima H2 dan disimpulkan secara statistic pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif Workload terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa beban kerja (*workload*) memiliki pengaruh dan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai wanita Sekretariat Presiden.

Pengujian Hipotesis 4

Pengujian hipotesis keempat merupakan uji pengaruh langsung antara lingkungan kerja (*work environment*) sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Dari tabel 5 diketahui bahwa nilai koefisien Work Environment sebesar -0,029 artinya jika persepsi Work Environment naik maka persepsi Kinerja turun. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai P-value sebesar $0,453 > 0,05$ (alpha 5%) maka menolak H4 dan disimpulkan secara statistik tidak terdapat pengaruh Work Environment terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (*work environment*) tidak memiliki pengaruh dan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai wanita Sekretariat Presiden.

Pengujian Hipotesis 5

Pengujian hipotesis kelima merupakan uji pengaruh langsung antara stress kerja (*job stress*) sebagai variabel independen terhadap kinerja sebagai variabel dependen. Dari tabel 5 diketahui nilai koefisien Job Stress sebesar -0,762 artinya jika persepsi Job Stress naik maka persepsi Kinerja turun. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$ (alpha 5%) maka menerima H5 dan disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh negatif Job Stress terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa stress kerja (*job stress*) tidak memiliki pengaruh dan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai wanita Sekretariat Presiden.

Pengujian Hipotesis 6

Pengujian hipotesis keenam yang menguji pengaruh beban kerja (*workload*) terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja (*job stress*) sebagai variabel mediasi merupakan uji pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil pengujian diketahui besarnya koefisien pengaruh tidak langsung Workload terhadap kinerja melalui Job Stress sebesar 0,052 (-0,069 x -0,762) artinya jika persepsi Workload naik maka persepsi Job Stress akan turun sehingga menyebabkan persepsi kinerja akan naik. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-value sebesar 0,4535 > 0,05 (alpha 5%) maka H6 ditolak sehingga dapat disimpulkan secara statistic tidak terdapat pengaruh Workload terhadap kinerja melalui Job Stress. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa beban kerja (*workload*) tidak memiliki pengaruh dan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai wanita Sekretariat Presiden jika dimediasi dengan stress kerja (*job stress*).

Pengujian Hipotesis 7

Pengujian hipotesis terakhir juga merupakan uji pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja (*work environment*) terhadap kinerja dengan stress kerja (*job stress*) sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian diketahui besarnya koefisien pengaruh tidak langsung Work Environment terhadap kinerja melalui Job Stress sebesar 0,073 (0,097 x -0,762) artinya jika persepsi Work Environment naik maka persepsi Job Stress akan naik sehingga menyebabkan persepsi kinerja akan turun. Hasil pengujian menunjukkan nilai P-value sebesar 0,1500 > 0,05 (alpha 5%) maka H7 ditolak dan simpulkan secara statistic tidak terdapat pengaruh Work Environment terhadap kinerja melalui Job Stress. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (*work environment*) tidak memiliki pengaruh dan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai wanita Sekretariat Presiden jika dimediasi dengan stress kerja (*job stress*).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis inferensial dapat diketahui bahwa outer model dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Sedangkan pada inner model, juga dinyatakan fit atau memiliki tingkat kesesuaian dengan nilai Goodness of Fit 0.538.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja (*workload*) tidak memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja (*job stress*). Namun beban kerja (*workload*) diketahui memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai wanita Sekretariat Presiden. Sedangkan lingkungan kerja (*work environment*) tidak memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan dengan stress kerja (*job stress*) pegawai wanita Sekretariat Presiden. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (*work environment*) tidak memiliki hubungan positif dan pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai wanita Sekretariat Presiden. Adapun untuk stress kerja (*job stress*) berdasarkan hasil penelitian juga tidak memediasi pengaruh beban kerja (*workload*) dan lingkungan kerja (*work environment*) terhadap kinerja pegawai wanita Sekretariat Presiden.

Saran

Saran bagi para akademisi yang akan melakukan penelitian lanjutan:

1. Melakukan penelitian lanjutan dengan cakupan responden yang lebih luas tidak hanya pegawai wanita di lingkungan Sekretariat Presiden, tetapi melibatkan juga pegawai lain di lingkup yang lebih luas yakni Kementerian Sekretariat Negara.
2. Melakukan penelitian lanjutan yang lebih detail dengan menambahkan variabel lain sehingga dapat diketahui variabel mana yang paling mempengaruhi dan harus lebih diperhatikan.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya mengandalkan data primer dari kuesioner semata, tapi dapat menggunakan instrumen pengumpulan data lainnya untuk mendukung data primer.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. L. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. e. (2014). *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Pearson Education Limited.
- Sekaran, U. &. (2013). *Research Methods For Business Edisi 4. Buku 2*. Jakarta: Wiley.
- Wong, K. (2013). *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS*. *Marketing Bulletin*, 24(1).

Artikel Jurnal

- Abdullah, W. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Dan Parsial Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Barat Sektor Pembangkit Bakaru Pusat Listrik Bakaru. *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 146-158.
- Cooper, D. &. (2014). *Bussiness Research Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Frone, M. R. (1994). Relationship Between Job Family and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation. *Journal of Management Vol 20*, 565-579.
- Glaser, D. T. (1999). Workload And Social Support: Effects On Performance And Stress. *Journal of Human Performance*, 155-176.
- Hauck LJ, C. M. (2008). Task-specific measures of balance efficacy, anxiety, and stability and their relationship to clinical balance performance'. *Gait Posture* 27, 676–682.
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal, Vol. 20, Issue 2*, 195-204.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10 (3).
- Khuong, M. N. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance Vol. 7*, 31-37.
- Kusuma, A. A. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 375-386.
- Leblebici, D. (2012). Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey. *Journal of Business, Economics, & Finance*, 38-49.
- Mangkunegara. (2011). *Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Mathur, G. J. (2007). Intangible project management assets as determinantsof competitive advantage. *Management Research News Vol. 30*, 460-475.
- Motowidlo, S. M. (1986). Occupational Stress: Its Causes And Consequences For Job Performance. *Journal of Applied Psychology* 71, 618-629.
- Nasrani, L. S. (2015). Perbedaan Tingkat Stres Antara Laki-Laki dan Perempuan Pada Peserta Yoga di Kota Denpasar. *E-Jurnal Medika Udayana*.
- Shabbir, B. &. (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance. *Journal of Accounting & Marketing*.
- Stotland, E. &. (2010). Workload, stress, and strain among police officers. *Behav Med. 15(1)*, Behav Med. 15(1).

- Tenenhaus, M. A. (2004). A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modeling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting* (pp. 739-742). Padova: CLEUP.
- Trisno, I. &. (2004). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pati). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*.