

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS PADA BAGIAN UMUM SETDA
KABUPATEN GIANYAR**

Ni Komang Ayu Wandari¹

Ni Putu Nita Angraeni²

Pande Ketut Ribek³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: wandarinikomangayu@gmail.com

ABSTRAK

Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Gianyar sebagai salah satu lembaga pemerintah yang memiliki tugas penting dalam menunjang pemerintahan Kabupaten Gianyar diharapkan mampu memberikan kinerja yang terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh beban kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar sebanyak 132 orang, teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga didapat 57 orang sebagai sampel dengan pengambilan *propotionate stratified random sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah uji linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel komunikasi. Sedangkan pengaruh masing-masing variabel yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komunikasi, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Regional Secretariat of Gianyar Regency as one of the government institutions that has an important task in supporting the Gianyar Regency government is expected to be able to provide the best performance. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of workload, communication, and work stress on the performance of non-civil servants at the General Secretariat of the Gianyar Regency. The population in this study were all non-civil servants at the General Secretariat of Gianyar Regency as many as 132 people, the sampling technique used the Slovin formula, so that 57 people were obtained as samples by taking propotionate stratified random sampling. The analytical tool used is multiple linear test, classical assumption test, t test, and F test. The results of this study indicate that the most dominant variable affecting employee performance is the communication variable. While the influence of each variable, namely workload, has a negative and significant effect on the performance of non-civil servants in the General Section of the Gianyar Regency Secretariat. Communication has a positive and significant effect on the performance of non-civil servants in the General Section of the Gianyar Regency

Secretariat. Work stress has a negative and significant effect on the performance of non-civil servants at the General Secretariat of the Gianyar Regency.

Keywords: *Workload, Communication, Job Stress, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2019: 45). Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sebuah perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien dengan tingkat kinerja yang rendah. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis (Handoko, 2017: 4). Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat

dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2019: 75), adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sulistiyani (2017: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2017: 34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja Januarizki (2021). Menurut Munandar (2016:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai salah satunya dilakukan oleh Putro (2016), Rindorindo (2019) dan Pramesthi (2020) yang juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adanya komunikasi yang baik antar pegawai dalam organisasi (Ardyatno, 2017). Menurut Mulyana (2016:4) bahwa komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan dianut secara sama. Penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Fransiska (2020), Ardyatno (2017) dan

Hidayah (2018) yang juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja yang dialami pegawai (Putro, 2016). Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2017: 78). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putro (2016), Rindorindo (2019) dan Pramesthi (2020) yang juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Gianyar merupakan salah satu instansi pemerintah yang merupakan unsur staf dan dipimpin Sekretaris Daerah (Sekda) yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati. Setda mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan kepada Dinas terkait. Setda Kabupaten Gianyar memiliki kantor di lingkungan Kantor Bupati Gianyar beralamat di Jalan Jalan Ngurah Rai Nomor 5-7 Gianyar, Bali, 80511. Setda Kabupaten Gianyar memiliki beberapa bagian dalam susunan organisasi diantaranya bagian umum, bagian keuangan, bagian hukum dan HAM, dan bagian organisasi dan tata laksana.

Bagian umum Setda Kabupaten Gianyar memiliki tugas dan tanggung jawab yang luas meliputi seluruh bagian satuan kerja Setda Kabupaten Gianyar. Program kerja bagian umum Setda Kabupaten Gianyar meliputi program pelayanan administrasi perkantoran, program peningkatan sarana dan prasarana aparatur, program peningkatan disiplin aparatur, serta program peningkatan pelayanan kedinasan kepala/wakil kepala daerah. Melihat cakupan tugas dan

tanggung jawab bagian umum Setda Kabupaten Gianyar yang luas, tentu dibutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang dapat memberikan kualitas kerja dan kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Tetapi bagian umum Setda Kabupaten Gianyar saat ini menghadapi berbagai permasalahan mengenai kepegawaian, salah satunya berkaitan dengan kinerja pegawai, yang terindikasi dari tingkat absensi pegawai yang tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar tahun 2020 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi pegawai rata-rata 3,31%. Ini berarti tingkat absensi pegawai tergolong tinggi, karena menurut Utama, dkk (2017: 94) bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dari hal ini menunjukkan tingkat kehadiran pegawai yang rendah. Hal ini akan berimbas kepada kecepatan penyelesaian dan tugas-tugas pegawai yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disisi lain, dengan tingginya absensi pegawai membuat beban kerja yang dirasakan pegawai juga semakin meningkat. Tingkat kehadiran yang rendah menyebabkan berkurangnya tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja pada pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dalam tim, harus ditanggung beberapa orang karena tingkat kehadiran yang rendah. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai bagian umum Setda Kabupaten Gianyar menyatakan bahwa penyelesaian pekerjaan yang belum dapat mencapai target yang ditetapkan disebabkan tingginya beban kerja yang harus diselesaikan pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar?

II. LANDASAN TEORI

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016). Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

Beban Kerja

Menurut Sitepu (2016) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus

dilakukan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Suryaningrum (2016) beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Komunikasi

Menurut Mulyana (2016:4) bahwa komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan dianut secara sama. Sementara itu Effendy (2016:5) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2017: 78). Sedangkan menurut Siagian (2017: 23) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Kinerja Pegawai

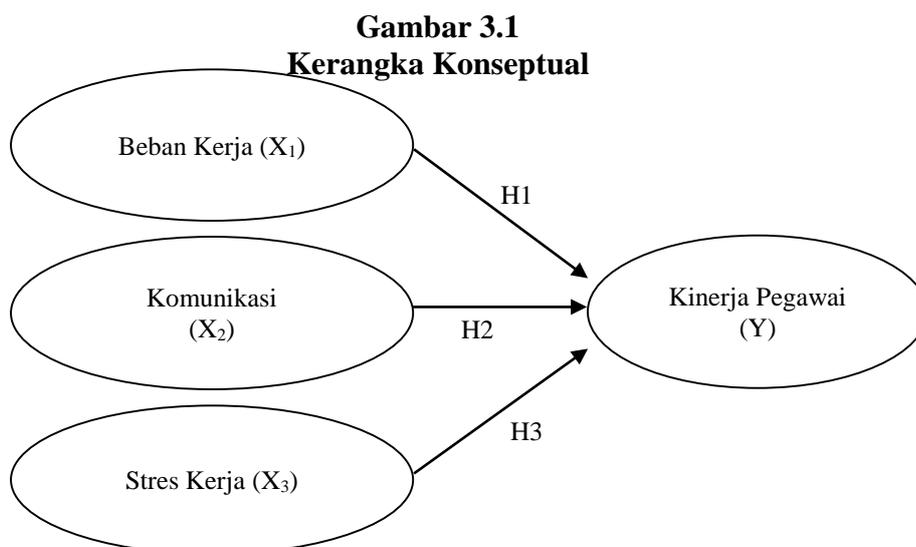
Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-

sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Sedangkan menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

III. METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:



Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2021

Hipotesis

- H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar.
- H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar.
- H3: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar.

sebagai lokasi penelitian dikarenakan Setda Kabupaten Gianyar merupakan salah satu kantor pemerintahan yang ikut menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat, sehingga sudah tentu para pegawainya diharapkan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk mendukung pelaksanaan pemerintahan di Kabupaten Gianyar.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Menurut Sugiyono (2016:46), variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

P Penelitian ini dilakukan pada kantor Sekteriat Daerah (Setda) Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jalan Ngurah Rai Nomor 5-7 Gianyar, Bali, 80511. Pemilikan Setda Kabupaten Gianyar

- (X₁), komunikasi (X₂) dan stres kerja (X₃).
- Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016: 46). Variabel dependen pada penelitian ini adalah variabel kinerja pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61). Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar yang terdiri dari beberapa bagian pekerjaan seperti *cleaning service*, tukang kebun, tukang sapu, sarana prasarana, caraka, dan sopir sebanyak 132 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga didapatkan 57 orang sebagai sampel, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *propotionate stratified random sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan seperangkat metode pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara dan kuisisioner.

Teknik Analisis Data

Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mewakili seluruh jawaban yang diharapkan maka dilakukan pengujian instrumen, antara lain:

- 1) Analisis statistik deskriptif
- 2) Uji instrumen penelitian
- 3) Analisis regresi linier berganda
- 4) Uji asumsi klasik
- 5) Uji kelayakan model
 - a. Koefisien determinasi
 - b. Uji F
 - c. Uji t

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua data yang didapat dari kuesioner lolos uji instrumen dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya melakukan pengujian dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,750	1,918		0,912	0,367
Beban kerja (X ₁)	0,376	0,163	0,291	2,307	0,026
Komunikasi (X ₂)	0,380	0,145	0,374	2,611	0,013
Stres kerja (X ₃)	0,318	0,122	0,294	2,605	0,013
R					0,836
R Square					0,700
Adjusted R Square					0,678
F Statistic					31,832
Signifikansi					0,000

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah :

$$Y = 21,494 - 0,637X_1 + 0,985X_2 - 0,718X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari nilai $a = 21,494$, yang berarti apabila beban kerja, komunikasi, dan stres kerja tidak meningkat, maka kinerja pegawai akan tetap.
- 2) Dilihat dari nilai $b_1 = -0,637$ yang berarti apabila beban kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Dilihat dari nilai $b_2 = 0,985$ yang berarti apabila komunikasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel komunikasi memiliki nilai paling besar, sehingga variabel komunikasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.
- 4) Dilihat dari nilai $b_3 = -0,718$ yang berarti apabila stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. Dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai R sebesar 0,712 dimana nilai tersebut berada diantara 0,600 sampai dengan 0,799, yang berarti terdapat korelasi yang kuat. Ini berarti bahwa hubungan antara beban kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar adalah kuat.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 1, besarnya pengaruh beban kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar adalah sebesar 50,7% sedang sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang

tidak diteliti. Dengan demikian, beban kerja, komunikasi, dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 1 didapat nilai F hitung sebesar 18,194 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, komunikasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh beban kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar terlihat pada Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Dari hasil t-test pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja sebesar -4,571 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Dari hasil t-test pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 5,760 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Variabel komunikasi memiliki nilai paling besar, sehingga variabel komunikasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Dari hasil t-test pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar -5,547 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian t-test pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,637 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -4,571 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja kadang-kadang di

definisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas dan upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan performa pegawai dimana keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas atau pekerjaan dalam waktu yang bersamaan tentu membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya dalam penyelesaian, sedangkan sumber daya yang dimiliki masing-masing karyawan seringkali terbatas sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putro (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian lain oleh Rindorindo (2019) dan Pramesthi (2020) yang juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian t-test pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,985 dan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 5,760 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin antara pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut. Variabel komunikasi memiliki nilai paling besar, sehingga variabel komunikasi merupakan variabel

dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan atau sesama karyawan yang seimbang, sehingga apa yang di komunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan. Dengan lancarnya komunikasi memungkinkan tercapainya kinerja yang maksimal pula dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska (2020) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian lain oleh Ardyatno (2017) dan Hidayah (2018) yang juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian t-test pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,718 dan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar -5,547 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai maka semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres disebabkan karena seseorang mengalami ketegangan dari adanya kondisi yang mempengaruhinya, baik dari luar maupun dari dalam. Biasanya stres terjadi karena seseorang dikejar atau dituntut untuk mencapai target tertentu. Sehingga semakin tinggi stres kerja pegawai maka akan menurunkan kinerja yang dihasilkan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putro (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian lain oleh Rindorindo (2019) dan Pramesthi (2020) yang juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar, yang berarti semakin baik komunikasi yang terjalin antara pegawai maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Variabel komunikasi

memiliki nilai paling besar, sehingga variabel komunikasi merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

- 3) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai maka akan diikuti dengan semakin menurunnya kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

- 1) Penelitian ini terbatas kepada satu tempat penelitian yaitu Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar. Apabila penelitian dilakukan di bagian kerja lain atau lokasi penelitian yang berbeda, mungkin hasilnya terdapat sedikit perbedaan. Tetapi kemungkinannya tidak jauh menyimpang dari hasil penelitian yang telah dilakukan.
- 2) Waktu yang singkat ini termasuk sebagai salah satu faktor yang dapat mempersempit ruang gerak penelitian. Sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan.
- 3) Variabel yang digunakan terbatas kepada beban kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang mana masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar berkaitan dengan pengaruh beban kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam hal beban kerja, disarankan kepada Bagian Umum Setda

Kabupaten Gianyar untuk memberikan target kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga tugas-tugas yang harus dikerjakan pegawai tidak membebani pegawai dan kinerja yang dihasilkan dapat lebih baik dari sebelumnya.

- 2) Dalam hal komunikasi, disarankan kepada pegawai Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar agar lebih mendekati diri dengan pegawai lainnya sehingga terbagun komunikasi yang baik dalam pekerjaan, sehingga dapat mengurangi kesalahan komunikasi yang disebabkan isi pesan yang disampaikan tidak dapat dipahami dengan baik.
- 3) Dalam hal stres kerja, disarankan kepada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar agar tugas-tugas yang dirasa berat bagi pegawai dapat diselesaikan secara tim atau kelompok kerja, sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan dan dapat menurunkan frustrasi pegawai ketika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggpradja, Indra Taruna dan Wijaya, Ronny. 2017. Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation to Performance of Employees. *Jurnal of Applied Management (JAM)*, Vol. 15, No. 1, pp. 74-80.
- Ardyatno, Hanip Tri. 2017. Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rejo Mulyo Abadi Sidoarjo. Vol. 3, No. 1, pp. 1-15.
- Astianto, Anggit dan Suprihadi, Heru. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 3, No.7, pp. 1-14.
- Cindy. 2020. Stres Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. *Journal of Economic, Business and Accounting*. Vol. 3, No. 2, pp. 274-281.
- Dhania, Dhini Rama. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi*. Vol.1 No.1, pp. 1-16.
- Diputra, Ade Agus Dima Purwa dan Ida Bagus Ketut Surya. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, pp. 1-12.
- Effendy, Onong Uchjana. 2016. *Komunikasi Teori dan Filsafat*. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- Erna Puspitasari. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD Bangun Banua Provinsi Kalimantan Selatan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1 No. 2, pp. 12-23.
- Fisher, A. 2016. *Berpikir Kritis Sebuah Pengantar*. Jakarta. PT Gelora Aksara Pratama.
- Fitriano, Andre. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. *Jurnal Warta Edisi 63*, Vol. 14, No. 1, pp. 81-103.
- Fransiska, Yuliana. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3, No. 2, pp. 224-234.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Hamid. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hidayah, Mar'atul. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 13 No.1, pp. 1-9.
- Januarizki, Tety Ramadhani. 2021. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*. Vol. 6 No. 1, pp. 16-38.
- Jin, L., Feng, L., Clifton, D. A., & Clifford, G. D. 2017. Detecting Adolescent Psychological Pressures from Micro-Blog. Lecture Notes in Computer Science (including Subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics). 8423 LNCS, 83–94. https://doi.org/10.1007/978-3-319-06269-3_10.

- Kartini, Kartono. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kawiana, *et al.*. 2018. The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, Vol. 4, No. 2, pp. 5-25.
- Mangkunegara. 2019. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mauladi, Fajar. 2016. Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta). *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 6 No. 2, pp. 51-62.
- Mulyana, Deddy. 2016. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar. 2015. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pramesthi, Ridha Andaru Jehan. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 17, No.1, pp. 47-60.
- Putra, Ida Bagus Udayana. 2016. Peranan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Mansion Resort Hotel & Spa. *Artikel Universitas Udayana*. Vol 1, No. 2, pp. 1-12.
- Putro, Bagus Setiawan Sutowo. 2016. Pengaruh Beban kerja, komunikasi, dan stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat Di Surakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rindorindo, Rocky P. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.4, pp. 5953-5962.
- Robbins dan Judge, 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice-Hall.
- Sampurno R. Djoko, 2017. Pengaruh Leverage Keuangan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Pariwisata Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011- 2015. *Journal Of Management*. Vol. 6, No. 4. pp. 1-12.
- Savero, Edward. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Grafika Karya Percetakan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3 No. 2, pp. 396-406.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sitepu, Agripa Toar. 2016. Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4, pp. 1123-1133.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sulistiyani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarsih, D. dan Helmawati. 2017. *Cara Mengukur Pengetahuan dan Sikap*. Jakarta: Salemba Medika.
- Supranto. 2018. *Perilaku Konsumen dan Strategi Pemasaran Untuk Memenangkan Persaingan Bisnis*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suryaningrum. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Tarwaka. 2016. *Dasar-Dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Di Tempat Kerja*. (Tarwaka, Ed.) (2nd ed.). Surakarta: Harapan press
- Utama. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 2, No. 1, pp. 1-13.
- Wahyudi, Siswanto. 2016. *Model Pembelajaran Menulis Cerita*. Bandung: Reflika Aditama.
- Yuskar dan Dhia Novita. 2018. Analisis Pengaruh Intellectual Capital terhadap Nilai Perusahaan dengan Kinerja Keuangan sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 12, No. 4, pp: 331-356.