

ANALYSIS OF LECTURERS' PERFORMANCE IMPROVEMENT USING THE JOB DEMAND-CONTROL SUPPORT CONCEPT

ANALISIS PENINGKATAN PERFORMA DOSEN MENGGUNAKAN KONSEP JOB DEMAND-CONTROL SUPPORT

M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR^{1*}, Harun Samsudin², Samsul Akmal³, Pandu Adi Cakranegara⁴, Abdurrohimi⁵

Universitas Muhammadiyah Makassar¹, STIE Serelo Lahat², Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu³, Universitas Presiden⁴, Universitas Jendral Ahmad Yani⁵
rendraanggoro@unismuh.ac.id¹, harunsamsudin@yahoo.co.id², akmalasadak4f@gmail.com³, pandu.cakranegara@president.ac.id⁴, abdurrohimi@mn.unjani.ac.id⁵

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress which includes role conflict and workload on employee performance, especially at university lecturers in Banten. Respondents in this study were 106 lecturers from 13 universities in Banten. Data analysis using multiple linear regression with the help of the SPSS 20 program. The results of this study indicate that workload has a negative and significant effect on employee performance, but role conflict has a negative and not significant effect on employee performance. Simultaneously, role conflict and workload have a significant effect on employee performance. The implication of this research is expected to provide information and input to relevant institutions (university leaders), especially universities in Banten in their efforts to minimize the impact of negative work stress on employee performance.

Keywords: *Job Stress, Role Conflict, Workload, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stres kerja yang meliputi konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada dosen universitas di Banten. Responden pada penelitian ini adalah 106 dosen dari 13 universitas di Banten. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun konflik peran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, konflik peran dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada institusi terkait (pimpinan universitas), khususnya universitas yang berada di Banten dalam usahanya meminimalisir terjadinya dampak stres kerja yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Stres Kerja, Konflik Peran, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia kerja terus meningkat di era globalisasi karena ilmu dan teknologi yang terus berkembang. Selain itu, tuntutan profesionalitas

membuat individu harus meningkatkan kualitasnya masing-masing untuk dapat bersaing. Perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pekerja. Secara umum, organisasi atau perusahaan

menginginkan karyawannya berprestasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi atau perusahaan. SDM dituntut untuk mampu mengembangkan diri demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. SDM yang banyak dalam perusahaan tanpa didukung SDM yang berkualitas akan mengganggu kelangsungan perusahaan. SDM yang berkualitas dapat dilihat dari kinerjanya.

Kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Ahmad & Shahzad (2011) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku karyawan dan kontribusinya dalam keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dapat dikatakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, yaitu dengan memperhatikan stres kerja. Stres kerja bukan fenomena baru. Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Stres dapat terjadi pada setiap individu dan setiap waktu. Mengacu pada Bartlett (1998), Selye di tahun 1946 menjelaskan istilah stres dengan mengacu pada tekanan yang berasal dari luar individu. Namun, definisi stres dikembangkan Selye pada tahun 1950 menjadi respon seseorang terhadap stimulus yang diberikan. Stres muncul ketika ada penyimpangan dari kondisi optimal yang tidak dapat diperbaiki atau tidak mudah diperbaiki. Penyebab kinerja manusia kurang maksimal bukan hanya karena permintaannya terlalu tinggi, tapi juga karena permintaan terlalu rendah (Welford, 2007).

Stres telah menjadi masalah besar bagi pemberi kerja terutama di negara berkembang di mana pemberi kerja tidak

menyadari dampak tekanan pada kinerja karyawan (Imtiaz & Ahmad, 2009). Aktivitas dalam pekerjaan terkadang membuat seseorang mengalami stres kerja. Kondisi atau posisi yang tidak menyenangkan di tempat kerja yang secara negatif mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu tersebut dikenal sebagai stres kerja (Khan, Aqeel & Riaz, 2014). Menurut definisi World Health Organization (WHO), stres kerja merupakan respon terhadap tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan yang menantang kemampuan mereka untuk menghadapinya. Lanjutnya, stres dapat terjadi dalam berbagai keadaan kerja, tapi sering kali menjadi lebih buruk ketika karyawan merasa mereka memiliki sedikit dukungan, serta sedikit kontrol. Selye (1956) menyebutkan ada banyak stresor seperti kebisingan dan cahaya yang redup di tempat kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi, peran berlebihan, ambiguitas peran, kurang tidur, dan tekanan waktu.

Hafeez (2018) melakukan penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Faktor stres kerja yang diteliti adalah beban kerja, ambiguitas peran, dan konflik peran. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari beban kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan rumah sakit, tapi tidak ditunjukkan oleh ambiguitas. Penelitian lain mengenai stres kerja terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh Ahmed & Ramzan (2013) pada karyawan bank di Pakistan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan dan juga menunjukkan bahwa stres kerja mengurangi kinerja karyawan. Pada profesi lain, Ali et al (2014) melakukan penelitian stres kerja pada karyawan universitas swasta dengan memilih beban kerja dan konflik peran sebagai faktor stres kerja. Hal ini karena beban kerja dan

konflik peran menjadi alasan utama penyebab stres kerja pada karyawan sehingga menyebabkan berkurangnya efisiensi karyawan.

Karimi et al (2014) membuktikan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh konflik peran. Efek negatif dari konflik peran terhadap kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran, maka semakin rendah kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Murali, Basit & Hassan (2017) menyebutkan beban kerja harus ditentukan dengan benar agar seseorang dapat bekerja secara sistematis dan efisien. Lanjutnya, ketika beban kerja terlalu rendah atau terlalu tinggi, hal itu dapat memberikan kemunduran pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Beban kerja terhubung dengan kekuatan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan tekanan mental. Ketika karyawan mengalami stres maka mereka akan kehilangan minat untuk menyelesaikan tugas mereka atau mereka mencoba untuk menghindari konsekuensi karena tidak menyelesaikan tugasnya (Murali, Basit & Hassan, 2017).

Teori *Job Demand-Control Support* (JDCS) oleh Johnson & Hall (1988) yang merupakan hasil pengembangan teori *Job Demand-Control* (JDC) oleh Karasek (1979) menjelaskan bahwa stres kerja karena tuntutan kerja yang berupa beban kerja (*workload*) dan konflik peran (*role conflict*) akan menyebabkan ketidakefektifan kinerja atau dapat dikatakan akan mempengaruhi kinerja. Stres kerja karena beban kerja yang tinggi telah menjadi hal biasa. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunnyoto, 2012).

Berdasarkan penjelasan yang telah peneliti uraikan mengenai stres kerja, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh stres kerja dalam lingkup konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan teori *Job Demand-Control Support* (JDCS). Peneliti melihat adanya fenomena dosen yang rentan terhadap stres karena dalam pekerjaannya yang memiliki jam mengajar tinggi dan konflik peran yang terjadi. Tidak jarang dosen harus kerja lembur demi menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Khan, Aqeel & Riaz (2014) menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan dari profesi guru sebagai peneliti, administrator dan pengawas meningkatkan stres terkait pekerjaan di antara para guru pendidikan tinggi. Stres berhubungan dengan beberapa masalah psikologis, yaitu kecemasan, harga diri dan motivasi yang rendah, variasi suasana hati (Khan, Aqeel & Riaz, 2014). Hal ini dapat menurunkan kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja sehingga meningkatkan *turnover* (Manivannan, Saravananaraj & Sumathi, 2007). Maka dari itu, untuk memahami bagaimana pengaruh konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti mengambil objek penelitian yaitu dosen pada beberapa Universitas yang berada di Banten. Penelitian ini diharapkan dapat membantu institusi terkait dalam melihat stres yang terjadi pada SDM nya. Sehingga, dapat melakukan evaluasi untuk mengurangi terjadi stres kerja yang akan mempengaruhi kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji permasalahan mengenai stres kerja dan kinerja karyawan dan secara khusus bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik peran, beban kerja terhadap kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Job-Demand-Control* (-

Support) atau JDCS Model dari Robert Karasek. Model JDCS menjelaskan bahwa stres kerja karena tuntutan kerja yang berupa beban kerja dan konflik peran akan menyebabkan ketidakefektifan kinerja atau dapat dikatakan akan mempengaruhi kinerja. Isi dan asumsi teori tersebut sesuai dengan apa yang ingin peneliti bahas yaitu tentang konflik peran, beban kerja dan kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Fatihudin, 2015). Penelitian ini menggunakan metode pengujian statistik dengan bantuan program statistik SPSS.

Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur fakta-fakta objektif dengan memfokuskan pada variabel-variabel penelitian (Widodo, 2017). Penelitian kuantitatif melakukan suatu rangkaian yang berawal dari sejumlah teori, dan kemudian didedukasikan menjadi suatu hipotesa dan asumsi-asumsi suatu kerangka pemikiran yang terjabarkan dalam sebuah model analisis, yang terdiri dari variabel-variabel yang akan mengarah kepada operasionalisasi konsep (Widodo, 2017). Dari model penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh antar variabel konflik peran dan beban kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Anshori & Iswati (2017) menjelaskan bahwa objek penelitian merupakan sesuatu yang dikenai penelitian atau sesuatu yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, objek penelitian adalah variabel yang diteliti. Peneliti akan meneliti tentang pengaruh konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Objek pada penelitian ini adalah konflik peran, beban kerja, dan

kinerja karyawan. Untuk meneliti objek tersebut, peneliti memperoleh sumber data dari dosen Universitas di Banten sebagai responden.

Fatihudin (2015) secara singkat menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti. Definisi lain juga dijelaskan oleh Yusuf (2014) yang menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas semua nilai-nilai yang mungkin daripada karakteristik tertentu sejumlah objek yang ingin dipelajari sifatnya. Populasi digolongkan menjadi dua jenis menurut Yusuf (2014), yaitu:

1. Populasi terbatas (*definite*), yaitu objek penelitian yang dapat dihitung, seperti luas area sawah, jumlah ternak, jumlah murid, dan jumlah mahasiswa.
2. Populasi tak terbatas (*indefinite*), yaitu objek penelitian yang mempunyai jumlah tak terbatas, atau sulit dihitung jumlahnya; seperti tinta, air, pasir di pantai, padi di sawah, atau beras di gudang.

Penelitian ini menggunakan populasi terbatas (*definite*) yang merupakan dosen dari Universitas di Banten.

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari populasi (Siregar, 2013). Definisi sampel dijelaskan secara singkat oleh Yusuf (2014) sebagai sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Jika populasi yang akan diteliti besar, maka peneliti tidak mungkin mengambil semua yang ada pada populasi. Sehingga, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Hasil yang didapat dari sampel, kesimpulannya dapat berlaku untuk populasi. Maka dari itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar representatif atau mewakili. Peneliti

menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis *snowball sampling* dalam teknik pengambilan sampel. Jenis *snowball sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang pada mulanya jumlahnya kecil namun semakin lama semakin besar, berhenti sampai informasi yang didapatkan dinilai telah cukup (Siregar, 2013). Teknik ini baik untuk diterapkan jika calon responden sulit diidentifikasi. (Siregar, 2013).

Teknik *non probability sampling* peneliti pilih karena peneliti tidak memiliki data pasti mengenai total populasi, yaitu dosen Universitas di Banten. Sehingga untuk menentukan jumlah sampel, peneliti mengacu pada Hair et al (2010) yang menyarankan jumlah sampel minimal 5 hingga 10 kali dari jumlah parameter yang diestimasi dengan ukuran sampel berkisar 100 hingga 200 responden. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 32 item pertanyaan.

Sehingga, jumlah sampel penelitian ini sebanyak 160 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (Y). Pengambilan keputusan untuk mengetahui adanya pengaruh simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan melihat nilai F hitung dan nilai signifikan. Jika didapatkan hasil nilai signifikan $< 5\%$ atau $0,05$, dan F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan 106 data dengan 3 variabel. Sehingga, dapat diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,08$ ($df_1 = k - 1 = 2$; $df_2 = n - k = 103$). Pengujian pengaruh simultan dilakukan dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji F disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,144	2	2,072	14,760	0,000
	Residual	14,459	103	0,140		
	Total	18,603	105			

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, dan F hitung sebesar $14,760 > F 3,08$. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya dosen di Banten. Sehingga hipotesis penelitian yang diajukan peneliti terdukung.

Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (X) secara individu dalam mempengaruhi

variabel terikat (Y). Pengambilan keputusan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas secara individu dengan variabel terikat dengan melihat nilai t hitung dan nilai signifikan. Jika didapatkan hasil nilai signifikan $< 5\%$ atau $0,05$, dan t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan 106 data dengan 3 variabel. Sehingga, dapat diperoleh nilai $t_{tabel} = 1,986$ ($5\% \div 2 = t 0,025$; $df = n - k = 103$). Pengujian pengaruh parsial dilakukan dengan

bantuan program SPSS 20. Hasil uji t disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,756	0,163		29,106	0,000
Konflik Peran	-0,085	0,060	-0,152	-1,422	0,158
Beban Kerja	-0,193	0,056	-0,366	-3,417	0,001

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 2, dapat dilihat bahwa untuk variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,422 sedangkan t tabel sebesar 1,986 dan diperoleh nilai signifikannya 0,156. Jika t hitung < t tabel dan nilai signifikannya lebih besar dari 5%, maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh antara konflik peran (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak. Selain itu, terlihat juga nilai koefisien b_1 sebesar -0,085 yang berarti terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel konflik peran terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan jika semakin banyak dosen mengalami konflik peran maka akan terjadi penurunan terhadap kinerjanya.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis pada tabel 2 juga diperoleh hasil untuk variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh t hitung sebesar 3,417 sedangkan t tabel sebesar 1,986 dan diperoleh nilai signifikannya 0,001. Jika t hitung > t tabel dan nilai signifikannya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang

artinya ada pengaruh signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima. Selain itu, terlihat juga nilai koefisien b_2 sebesar -0,193 yang berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan jika semakin banyak dosen mendapatkan beban kerja maka akan terjadi penurunan terhadap kinerjanya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Tapi jika R^2 mendekati 1 menunjukkan variabel bebas hampir memberikan informasi yang dibutuhkan dalam proses memprediksi variasi variabel terikat. Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,472	0,223	0,208	0,37468

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa hasil uji korelasi determinasi adalah 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa 22,3% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel konflik peran dan beban kerja, sedangkan 77,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini.

Konflik Peran Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan antara konflik peran terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dosen di Banten tidak memiliki banyak konflik peran yang berlebihan sehingga konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di Banten. Pada nilai mean, jawaban responden atas variabel konflik peran mempersepsikan konflik peran yang mereka alami netral dengan nilai mean 2,98 yang menunjukkan responden tidak mempersepsikan memiliki konflik peran yang rendah maupun tinggi.

Temuan ini mendukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khuong & Yen (2016). Pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran tidak memiliki efek terhadap kinerja. Namun, hasil pada penelitian lain menunjukkan adanya pengaruh antara konflik peran terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto & Wiyono (2017) menunjukkan adanya pengaruh negatif antara konflik peran pada kinerja karyawan. Pada penelitiannya menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh pada perilaku karyawan, artinya konflik di tempat kerja akan mempengaruhi kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja.

Hasil penelitian pada variabel konflik peran terdapat nilai rata-rata tertinggi adalah 3,77 pada item ke-1, yaitu "Saya harus menyelesaikan pekerjaan yang berbeda (jenis tugas atau situasi dalam

waktu yang bersamaan)". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen khususnya dosen universitas di Banten harus menyelesaikan pekerjaan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. Tidak berpengaruhnya konflik peran terhadap kinerja dosen dapat terjadi karena banyak responden yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun sehingga sudah terbiasa dengan situasi kerja di institusinya saat ini.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada dosen di Banten. Sehingga, dapat dikatakan bahwa semakin banyak dosen menerima beban kerja maka akan menurunkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, jika dosen menerima beban kerja yang lebih sedikit maka kinerjanya akan meningkat. Pada nilai mean, jawaban responden atas variabel beban kerja mempersepsikan beban kerja yang mereka alami netral dengan nilai mean 3,05 yang menunjukkan responden tidak mempersepsikan memiliki beban kerja yang rendah maupun tinggi.

Hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan tersebut telah sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sadrin et al (2019). Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi dikaitkan dengan penurunan kesehatan psikologis sehingga dapat menyebabkan kelelahan yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan membutuhkan usaha yang besar bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga akan menimbulkan kinerja yang rendah.

Namun, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafeez (2018) dimana temuan pada penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa karyawan dapat menghadapi aspek positif

dari stres yang disebut sebagai *eustress*. Pada penelitian Vijayan (2017) menunjukkan bahwa beban kerja dapat dikurangi dengan mengaturnya pekerjaan lebih efisien.

Hasil penelitian pada variabel beban kerja terdapat nilai rata-rata tertinggi adalah 3,95 pada item ke-1, yaitu “Saya memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dosen di Banten memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan sehingga harus bekerja lebih ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal ini dapat menurunkan kesehatan psikologis sehingga menyebabkan kelelahan hingga menurunkan kinerja.

Berpengaruhnya beban kerja terhadap kinerja juga dapat terjadi karena faktor internal. Hasil penelitian ini menunjukkan banyak responden yang sudah berumur lebih dari 35 tahun sehingga dapat terjadi penurunan kapasitas kerja dalam menerima beban kerja.

Konflik Peran dan Beban Kerja Secara Bersama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh antara konflik peran dan beban kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Pada nilai mean, jawaban responden atas variabel kinerja karyawan mempersepsikan kinerja karyawan yang mereka alami setuju dengan nilai mean 3,92 yang menunjukkan responden setuju memiliki kinerja yang tinggi.

Pengujian hipotesis terbukti bahwa adanya pengaruh antara konflik peran dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, khususnya dosen di Banten, dengan hasil nilai sebesar signifikan 0,000. Variabel konflik peran dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Hafeez (2018) yang menyatakan bahwa adanya

pengaruh yang signifikan dari beban kerja dan konflik peran dan beban terhadap kinerja karyawan. Efek yang timbul dari adanya stres kerja pun bervariasi. Ali et al (2014) menyebutkan terdapat hubungan terbalik antara stres dengan kinerja, hubungan langsung antara stres dengan kinerja, dan tingkat stres yang ringan awalnya akan meningkatkan kinerja namun akan menyebabkan tekanan pada karyawan jika berlangsung secara terus menerus. Hasil penelitian pada variabel konflik peran terdapat nilai rata-rata tertinggi adalah 4,27 pada item ke-9, yaitu “Saya bekerja agar pengetahuan saya tidak terlupakan oleh saya”. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh dosen khususnya dosen universitas di Banten bekerja agar pengetahuan yang sudah dimilikinya tidak terlupakan. Hasil penelitian ini menunjukkan dosen di Banten memiliki keinginan untuk terus belajar. Dengan melakukan pengajaran, diharapkan ilmu yang sudah dimilikinya akan terus diingat.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Di Banten Berdasarkan Teori *Job Demand-Control Support* (JDCS)”, maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan antara konflik peran terhadap kinerja karyawan; Konflik peran berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (penelitian pada dosen di Banten). Hasil ini tidak mendukung hipotesis 1 yang menggambarkan adanya pengaruh antara konflik peran secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dosen di Banten tidak memiliki banyak konflik peran yang berlebihan sehingga konflik peran tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di Banten; Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (penelitian pada dosen di Banten). Hasil ini mendukung hipotesis 2 yang menggambarkan adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil nilai mean jawaban responden atas variabel beban kerja mempersepsikan beban kerja yang mereka alami netral menunjukkan responden tidak mempersepsikan memiliki beban kerja yang rendah maupun tinggi. Penelitian ini juga membuktikan adanya hubungan negatif antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Sehingga, semakin banyak dosen menerima beban kerja maka akan menurunkan kinerjanya; Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh stres kerja yang merupakan konflik peran dan beban kerja terhadap kinerja. Hasil ini mendukung hipotesis 3 yang menggambarkan adanya pengaruh signifikan antara konflik peran dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan mengalami stres kerja secara terus menerus, maka akan mempengaruhi kinerjanya.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel stres kerja lainnya yang didukung dengan teori dan isu terbaru. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel moderasi sebagai variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, atau menambahkan variabel mediasi sebagai variabel perantara antara variabel bebas dan variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S. & Shahzad, K. (2011). "HRM and Employee Performance: A Case of University Teachers of Azad Jammu and Kashmir (AJK) in Pakistan". *African Journal of*

Business Management, 5(13), 5249-5253.

Ahmed, A. & Ramzan, M. (2013). "Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan". *IOSR Journal of Business and Management*, 11 (6), 61-68.

Ali, W. U., Raheem, A. R., Nawaz, A., & Imamuddin, K. (2014). "Impact of Stress on Job Performance: An Empirical Study of the Employees of Private Sektore Universities of Karachi, Pakistan". *Research Journal of Management Sciences*, 3 (7), 14-17.

Alves, M. G. D. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. D. S. & Werneck, G. L. (2004). "Short Version of the "Job Stress Scale": A Portuguese-Language Adaptation". *Rev Saude Publica*, 38 (3), 1-7.

Amilin, A. (2017). "The Impact of Role Conflict and Role Ambiguity on Accountants' Performance: The Moderating Effect of Emotional Quotient". *European Research Studies Journal*, 20, 237-249.

Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press, Surabaya: Indonesia.

Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). "The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84 (9), 706-710.

Babin, B. J. & Boles, J. S. (1996). "The Effects of Perceived Co-worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction". *Journal of Retailing*, 72 (1), 57-75.

Bartlett, D. (1998). *Stress: Perspectives and Processes*. Open University Press, Philadelphia: USA.

Chen, P. Y. & Spector, P. E. (1992). "Relationships of Work Stressors

- with Aggression, Withdrawal, Theft and Substance Use: An Exploratory Study 1". *Occupational and Organizational Psychol*, 65, 177-184.
- Ee, M. J. Y. C., Teoh, W. M. Y., & Yen, Y. Y. (2017). "Role Conflict, Role Ambiguity and Role Overload: The Strains of Work-Family Conflict". *The Social Sciences*, 12 (9), 1566-1576.
- Fan, J. & Smith, A. P. (2017). "The Impact of Workload and Fatigue on Performance". *Springer International Publishing AG*, 90-105.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian: Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Zifatama Publisher, Sidoarjo: Indonesia.
- Gani, I. & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. ANDI, Yogyakarta: Indonesia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang: Indonesia.
- Glaser, D. N., Tatum, B. C., Nebeker, D. M., Soreson, R. C., & Aiello, J. R. (1999). "Workload and Social Support: Effects on Performance and Stress". *Human Performance*, 12 (2), 155-176.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organizations, 8th ed.*, Prentice Hall, New Jersey: US.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". *Academy of Management Review Journal*.
- Hafeez, S. (2018). "The Impact of Job Stress on Performance of Employees: A Study of Social Security Hospital of District Okara & Sahiwal". *Journal of Neuropsychology & Stress Management*, 4-12.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall, New Jersey: US.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). "Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping". *International Journal of Latest Engineering and Management Research*, 3, 15-22.
- Imtiaz, S. & Ahmad, S. (2009). "Impact of Stress on Employee Productivity, Performance and Turnover; An Important Managerial Issue". *International Review of Business Research Papers*. 5 (4), 468-477.
- Jamal, M. (2005). "Burnout Among Canadian and Chinese Employees: A Cross-Cultural Study". *European Management Review*, 2 (3), 224-230.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). "Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population". *American Journal of Public Health*, 78 (10), 1336-1342.
- Karasek, R. (1979). "Job Demands, Job decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285-308.
- Karimi, R., Omar, Z. B., Alipour, F., & Karimi, Z. (2014). "The Influence of Role Overload, Role Conflict and Role Ambiguity on Occupational Stress Among Nurses in Selected Iranian Hospitals". *International Journal of Asian Social Science*. 4 (1), 34-40.
- Khan, E. A., Aqeel, M., & Riaz, M. A. (2014). "Impact of Job Stress on Job Attitudes and life Satisfaction in College Lectures". *International Journal of Information and Education Technology*, 4 (3), 270-273.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). "Construct Validity of the Individual Work Performane Questionnaire".

- Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56 (3).
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). "A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study". *Organizational Behavior and Human Performance*, 32 (2), 198-215.
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2007). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology 2nd Ed.* Blackwell Publishing, Oxford: UK.
- Lazarus, R. S. (1990). "Theory-Based Stress Measurement". *Psychological Inquiry*, 1 (1), 3-13.
- Manivannan, L., Saravananaraj, M. G., & Sumathi, S. (2007). "Managing Stress Among the Employees". *The ICFAI Journal of Organizational Behavior*, 6 (2), 53-59.
- Mohr, A. T. & Puck, J. F. (2007). "Role Conflict, General Manager Job Satisfaction and Stress and the Performance of IJVs". *European Management Journal*, 25 (1), 25-35.
- Murali, S. B., Basit, A., & Hassan, Z. (2017). "Impact of Job Stress on Employee Performance". *International Journal of Accounting & Business Management*, 5 (2), 13-33.
- Nzuve, S. N. M., & Njambi, M. P. (2015). "Factors Perceived to Influence Employees' Performance: A Case of the Independent Electoral and Boundaries Commission". *Problems of Management in the 21st Century*, 10 (2), 88-99.
- Piko, B. F. (2006). "Burnout, Role Conflict, Job Satisfaction and Psychosocial Health Among Hungarian Health Care Staff: A Questionnaire Survey". *International Journal of Nursing Studies*, 311-318.
- Pradhan, R. K. & Jena, L. K. (2017). "Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation". *Business Perspectives and Research*, 5 (1), 69-85.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. CV. WADE GROUP, Ponorogo: Indonesia.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 15 (2), 150-163.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 15 (2), 150-163.
- Sadrin, E., Gillet, N., Fernet, C., Leloup, M., & Depin-Rouault, C. 2019. "Effects of Motivation and Workload on Firefighters' Perceived Health, Stress, and Performance". *Stress and Health*. 1-10.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behavior*. Wiley, New York: US.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. McGraw-Hill, New York: USA.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana, Jakarta: Indonesia.
- Stress at the workplace*. (n.d.). Diunduh pada tanggal 2 Februari 2020 dari https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta: Indonesia.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru, Jakarta: Indonesia.
- Sutanto, E. M. & Wiyono, F. K. (2017). "Analysis of the Effects of Role Overload and Role Conflict on Performance through Job Stress as a Mediating Variable in the Cellular

- Phone Trading Centers in Surabaya”. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 405-414.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian: Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan*. ANDI, Yogyakarta: Indonesia.
- Van Veldhoven, M., Prins, J., Van Der Laken, P., & Dijkstra, L. (2015). *QEEW2.0 42 Short Scales for Survey Research on Work, Well-being and Performance*. SKB, Netherlands: Amsterdam.
- Vijayan, M. (2017). “Impact of Job Stress on Employees' Job Performance in Aavin, Coumbatore”. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6 (3), 21-29.
- Welford, A. T. (2007). “Stress and Performance”. *Ergonomics*, 16 (5), 567-580.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta: Indonesia.
- Williams, J. C. & Huber, G. P. (1986). *Human Behavior in Organizations*. South-Western Publishing, Cincinnati, Ohio: US.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Kencana, Jakarta: Indonesia.
- Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. (2015). "The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan". *American Journal of Social Science Research*, 1 (4), 221-225.