
**PENGARUH *WORKLOAD* TERHADAP KINERJA DENGAN DIMEDIASI STRES
KARYAWAN OJK REGIONAL BENGKULU**

Andriyani Prawitasari¹⁾ • Meiffa Herfianti²⁾
Universitas Dehasen Bengkulu
andriyaniprawitasari@gmail.com
meiffaherfianti@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and stress on employees performance of Bengkulu Regional Otoritas Jasa Keuangan Employees. The type of research used in this research is quantitative. The sample is 42 people, which is the entire population. Data collection methods used were questionnaires. Data were analyzed by path analysis model with Smart PLS 2.0 program to determine the relationship between variables. The result showed all hypothesis was accepted. The results showed that partially the workload and stress has a negative and significant effect on performance, workload has a positive and significant effect on stress. For indirect influence, influential workload positive and significant impact on employee performance through work stress of Bengkulu Regional Otoritas Jasa Keuangan.

Keywords : Workload, Stress, Performance, Bengkulu Regional Otoritas Jasa Keuangan

PENDAHULUAN

Pada era Globalisasi sekarang ini banyak sekali kebutuhan yang harus dipenuhi untuk menciptakan taraf hidup yang lebih baik. Demi meningkatkan taraf hidup yang baik, banyak sekali masyarakat menggunakan investasi dan pinjaman dana untuk usaha. Hal ini membuat pertumbuhan lembaga keuangan terus meningkat. Pada Tahun 2013, peningkatan lembaga keuangan baru sebesar 64,7% dari tahun sebelumnya (www.liputan6.com). Akan, tetapi dengan peningkatan tersebut, banyak kasus pidana yang lembaga keuangan seperti perbankan. Karena pertumbuhan yang cenderung instan mengakibatkan kurangnya integritas dari para karyawan dan pemilik lembaga keuangan, baik yang Bank atau pun Non Bank (www.ojk.go.id).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) didirikan pada tahun 2012 oleh kementerian keuangan, dan di komando oleh Bank Indonesia dan Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan. OJK diharapkan untuk mengurangi kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan. Pada Tahun 2014 sebanyak 3043 pengaduan masyarakat dengan penyelesaian masalah sebesar 64%. Sedangkan, pada tahun 2015 tercatat bahwa hanya 715 pengaduan dengan peningkatan akumulasi pinjaman pada lembaga perbankan maupun non Bank sebesar 33,2% (Laporan Kinerja OJK 2014-2015). Hal ini menandakan bahwa OJK telah sesuai dengan harapan dilihat dari kinerja mereka.

Layanan OJK pun telah dapat digunakan diberbagai daerah/provinsi di Indonesia, salah satunya adalah di provinsi Bengkulu. OJK provinsi Bengkulu diresmikan pada tanggal 04 April 2016. Adanya OJK di Provinsi di diharapkan bisa meningkatkan investasi dan memberikan pengawasan terhadap lembaga jasa keuangan yang ada di Bengkulu. Walaupun masih baru diresmikan OJK Bengkulu telah meningkatkan pencapaian workload mereka setiap triwulan. Berdasarkan putusan Pusdiklat Kantor Pusat OJK, setiap kantor perwakilan harus memenuhi target pencapaian dalam kategori “baik” dengan rentan penilaian 100/100, tetapi dalam pelaksanaannya di OJK Bengkulu para karyawan selalu diminta untuk pencapaian kategori

“sangat baik”, penilaian 110/100. Pencapaian kerja para pegawai OJK Bengkulu tergolong sangat berat, para karyawan harus memenuhi 110% target pencapaian. Berdasarkan data Indikator Kinerja Utama OJK Provinsi Bengkulu pencapaian total pertahun dari tahun 2015 hingga 2018 secara berurutan; 107,33%; 108,36; 109,69; 109,77 (Scorecard KANTOR OJK Provinsi Bengkulu tahun 2015-2018).

Tingginya persentasi pencapaian target kerja yang harus terpenuhi, para karyawan merasakan beban kerja meningkat yang dapat membuat stres bagi para karyawan. Beban kerja meningkat dan tingkat yang lebih rumit membuat para karyawan OJK Bengkulu lebih cepat mengalami tingkat stres kerja. Beban kerja pada OJK Bengkulu lebih pada penanganan resiko pekerjaan yang harus diambil. Berdasarkan roadmap penerapan Basel II yang telah ditetapkan oleh Bank Indonesia. Karyawan OJK Bengkulu harus berkewajiban pemenuhan sertifikasi pengawasan keuangan bagi seluruh karyawan OJK dengan standar yang lebih tinggi ketentuan Bank Indonesia, guna agar dapat lebih berkompeten lagi dalam menjalankan wewenang dan tugas.

Kinerja OJK Bengkulu pada tahun 2015-2018 belum mencapai target dari beban kerja. Pada tahun 2015 sebesar 2,77% kinerja tidak terealisasi begitu pula tahun 2016 hingga 2018 secara berurut: 1,74%; 0,41% dan 0,33% tidak terealisasi (Scorecard KANTOR OJK Provinsi Bengkulu tahun 2015-2018). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja para karyawan masih kurang maksimal karena pencapaian target kinerja masih belum dapat tercapai. Hal ini bisa saja dikarenakan stres, beban kerja karyawan OJK Bengkulu, mengingat bahwa OJK Bengkulu merupakan instansi yang mengawas jasa keuangan yang ada di Bengkulu, maka para karyawan harus mengutamakan kecepatan, kecermatan dan ketelitian sangat perlu di implikasikan di OJK Bengkulu. Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu sebagai suatu lembaga independen yang memiliki jam kerja tinggi dinilai memiliki potensi stres kerja akibat *workload* yang menjadi tanggung jawab setiap karyawannya. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan guna mengetahui pengaruh *workload* terhadap kinerja dengan dimediasi stres pada karyawan OJK Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Charisma dan Novi (2014) berpendapat bahwa terdapat hubungan dan pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pekerja. Stres kerja sering terjadi terhadap karyawan OJK Bengkulu. Tidak jarang *workload* yang banyak menjadi tekanan bagi karyawan mengalami stres kerja. Daft (2010) berpendapat bahwa stres kerja yaitu keadaan seperti kesulitan, ketidaknyamanan, melelahkan dan bahkan menakutkan. Selain itu faktor stres secara spesifik langsung berkaitan dengan bagaimana *workload* karyawan (Peters, 2013). Robin dan Judge (2014) menyatakan bahwa perubahan pada *workload* cenderung mengubah tingkat stres karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Gabriella et al., (2015) mengemukakan bahwa *workload* tidak selalu jelek, yang berakibat pada stress dalam konteks positif. Ini merupakan peluang dari peningkatan *workload* yang akan menimbulkan stres positif dan mempengaruhi kinerja.

Karyawan harus memiliki sikap untuk melayani kepentingan publik, menghargai dan memelihara kepercayaan publik, dan mempertahankan profesionalisme. Tanggung jawab ini sangat penting dalam pelaksanaan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab. As'ad (2004) berpendapat bahwa kinerja dapat diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin. Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu sebagai suatu lembaga independen yang memiliki jam kerja tinggi dinilai

memiliki potensi stres kerja akibat workload yang menjadi tanggung jawab setiap karyawannya. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan guna mengetahui pengaruh workload terhadap kinerja dengan dimediasi stres pada karyawan OJK Bengkulu.

Faktor stres secara spesifik langsung berkaitan dengan bagaimana *workload* karyawan (Peters, 2013). Robin dan Judge (2014) menyatakan bahwa perubahan pada *workload* cenderung mengubah tingkat stres karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Gabriella et al., (2015) mengemukakan bahwa *workload* tidak selalu jelek, yang berakibat pada stress dalam konteks positif. Ini merupakan peluang dari peningkatan *workload* yang akan menimbulkan stres positif dan mempengaruhi kinerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Selain itu penelitian ini merupakan penelitian survei. Penelitian survei yaitu bentuk teknik dimana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa beberapa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan (Zikmund et al., 2003). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah penyampelan bertujuan (*purposive sampling*) yaitu teknik pengambilan sampel ketika peneliti tidak memiliki data tentang populasi dalam bentuk sampling frame dan peneliti kemudian memilih sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu dan penilaian peneliti untuk mengarahkan sampel terpilih sesuai dengan tujuan penelitian. Pertimbangan atau kriteria responden dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang mengetahui tugas, wewenang dan peran satuan pengawasan intern yaitu pejabat pengelola dan karyawan Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu yang terdiri dari karyawan organik dan non organik dengan jumlah 42 orang.

Adapun operasional variabel dari penelitian ini dapat dijelaskan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Sumber
Kinerja Karyawan	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan OJK Bengkulu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Ketepatan waktu • Tanggung Jawab • Kerja Sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. • Volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal. • Selalu bekeja sesuai dengan aturan yang ditetapkan kantor • Teliti ketika bekerja • Atasan senang dengan hasil pekerjaan • Tidak gagal dalam pekerjaan • Selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu • Tidak pernah menunda 	Mangkunegara (2009), Mathis dan Jackson (2002)

			<p>pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tepat waktu ketika pergi ke kantor OJK Bengkulu • Berat meninggalkan pekerjaan yang diberikan pimpinan • Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab • Menyelesaikan masalah pekerjaan hingga selesai • Selalu berkoordinasi dengan rekan kerja • Selalu bekerjasama • Meminta bantuan rekan kerja ketika ada masalah dalam pekerjaan 	
<i>Workload</i>	<p>Workload sebagai usaha yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang dilalukan untuk melaksanakan tugas kerja, oleh karena itu beban kerja mental dianalisis dengan cara berorientasi pada manusia bukan cara yang berorientasi pada tugas kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor Pekerjaan • Faktor Pekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Mental demand • Temporal demand • Physical demand • Effort • Performance • Frustration. 	<p>Seker (2014)</p>
Stres Kerja	<p>Kondisi ketegangan seperti ketidaknyaman, kesulitan, dan kelelahan. Menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Psikologis • Fisik • Perilaku 	<ul style="list-style-type: none"> • Banyak melamun ketika berada di kantor OJK Bengkulu • Cemas ketika bekerja • Selalu khawatir ketika menyelesaikan pekerjaan • Mudah lelah • Susah tidur • meningkatnya tekanan darah 	<p>Rivai (2009) dan Robins (2008)</p>

	emosi, proses berpikir karyawan OJK Bengkulu.		<ul style="list-style-type: none"> • Menunda pekerjaan yang diberikan • Menghindari pekerjaan • Sering keluar masuk kantor OJK Bengkulu tanpa keterangan 	
--	---	--	---	--

Tabel 2. Jumlah Karyawan

Nama Kantor	Jenis Karyawan	Bidang	Jumlah
Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu	Organik	Kepala OJK Bengkulu (Deputi Direktur)	1 Orang
		Bag. Pengawasan Lembaga Jasa Keuangan	1 Orang
		Sub Bag. Pengawasan Bank	4 Orang
		Sub Bag. Pengawasan IKNB dan Pasar Modal	2 Orang
		Sub Bag. EPK	2 Orang
		Sub Bag. Administrasi	7 Orang
	Non Organik	Pengemudi	4 Orang
		Resepsionis	2 Orang
		Messenger	3 Orang
		Pengamanan	10 Orang
		Cleaning Service	5 Orang
		Teknisi Gudang	1 Orang
Total			42 Orang

Sumber: Data Base OJK Bengkulu, 2020

Partial Least Square (PLS) adalah suatu teknik Structural Equation Modeling (SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator, dan kesalahan pengukuran secara langsung (Willy dan Jogiyanto, 2015). PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak banyak membutuhkan asumsi, dan ukuran sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk konfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur/path analysis dengan menggunakan software Smart PLS (Partial Least Square) versi 03.

HASIL DAN PEMBAHASAN

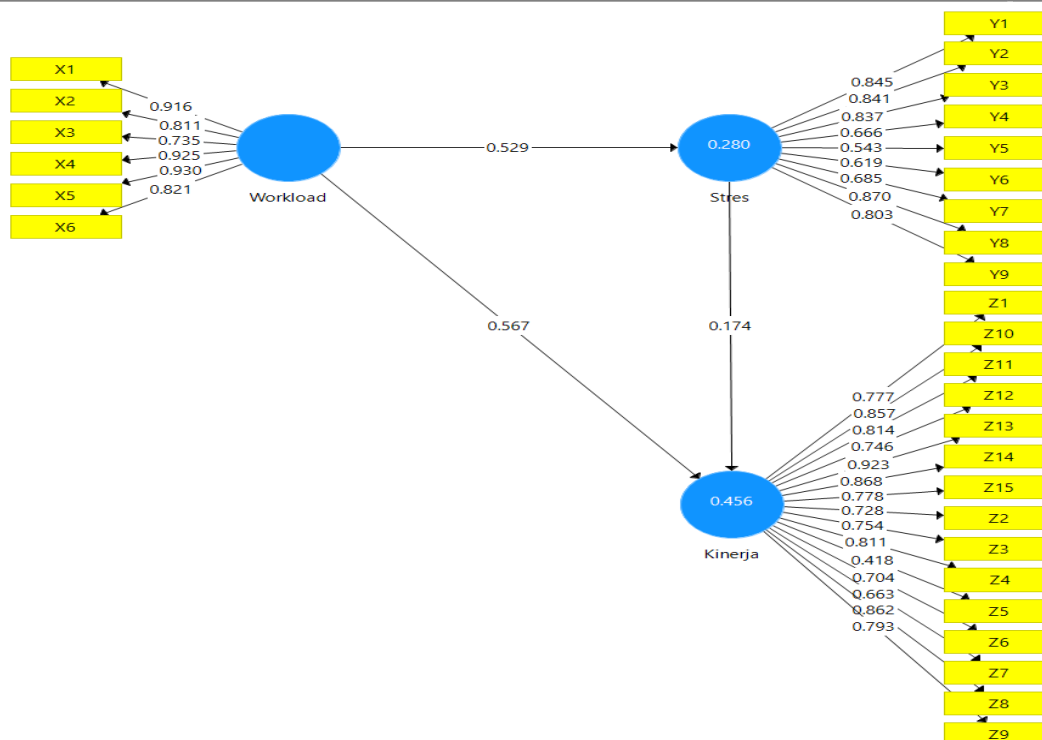
Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu memiliki 5 sub bagian ,yaitu: Pengawasan Lembaga Jasa Keuangan, Pengawasan Bank, Pengawasan IKNB dan Pasar Modal, EPK, dan Administrasi. Dari kelima sub bagian tersebut, masing-masing memiliki satu kepala bagian. Kepala bagian tersebut yang berguna untuk mengkoordinasikan para bawahannya dan untuk berhubungan antar bagian atau divisi. Kepala bagian atau divisi mengkoordinir para bawahan atau staf agar kinerja bisa lebih efektif dan efisien. Selain itu kepala bagian juga harus mendengar keluhan dari bawahan mereka agar terhindar dari tekanan dan stres kerja nantinya.

Pada tahap awal dilakukan pengujian data untuk mengetahui tingkat akurasi indikator dalam menjelaskan konstruk pada model menggunakan *factor loading*. Nilai *factor loading* hanya untuk melihat hubungan antar indikator dengan konstruk. Nilai *factor loading* yang $< 0,50$ harus dikeluarkan dari model dan dilakukan estimasi ulang nilai *factor loading*.

Tabel 3 Nilai *Factor Loading* Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
<i>Workload</i>	X1	0.916	Valid
	X2	0.811	Valid
	X3	0.735	Valid
	X4	0.925	Valid
	X5	0.930	Valid
	X6	0.821	Valid
Stres	Y1	0.845	Valid
	Y2	0.841	Valid
	Y3	0.837	Valid
	Y4	0.666	Valid
	Y5	0.543	Valid
	Y6	0.619	Valid
	Y7	0.685	Valid
	Y8	0.870	Valid
	Y9	0.803	Valid
Kinerja Karyawan	Z1	0.777	Valid
	Z2	0.728	Valid
	Z3	0.754	Valid
	Z4	0.811	Valid
	Z5	0.418	Valid
	Z6	0.704	Valid
	Z7	0.663	Valid
	Z8	0.862	Valid
	Z9	0.793	Valid
	Z10	0.857	Valid
	Z11	0.814	Valid
	Z12	0.746	Valid
	Z13	0.923	Valid
	Z14	0.868	Valid
	Z15	0.778	Valid

Sumber: Data diolah 2020



Gambar 1 Output Koefisien Jalur

Berdasarkan data di atas terdapat indikator variabel-variabel yang nilai *factor loading* < 0,7 sehingga terdapat indikator yang gugur. Yamin dan Kurniawan (2011) menyatakan bahwa nilai *loading factor* antara 0,5 – 0,6 masih dapat diterima. Sedangkan Wijaya dan Mustafa (2012) menjelaskan bahwa nilai *loading factor* memiliki nilai yang berbeda-beda, maka disarankan nilai kritis *loading factor* minimal 0,4. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak ada nilai *loading factor* yang dibawah 0,4, maka semua indikator tidak ada yang gugur.

Hasil perhitungan ini telah memenuhi ketentuan *convergent validity* karena semua *factor loading* $\geq 0,50$. Dengan demikian dapat disimpulkan *convergent validity* dari semua indikator variabel adalah valid. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* digunakan parameter dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extract (AVE)* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Akar Kuadrat AVE

Variabel	AVE	Akar AVE
<i>Workload</i>	0.600	0.774597
Stres	0.568	0.753658
Kinerja Karyawan	0.738	0.859069

Sumber: Data diolah 2020

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh angka koefisien reliabilitas. Willy dan Yogyanto (2015) mengungkapkan bahwa uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu: *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Pada

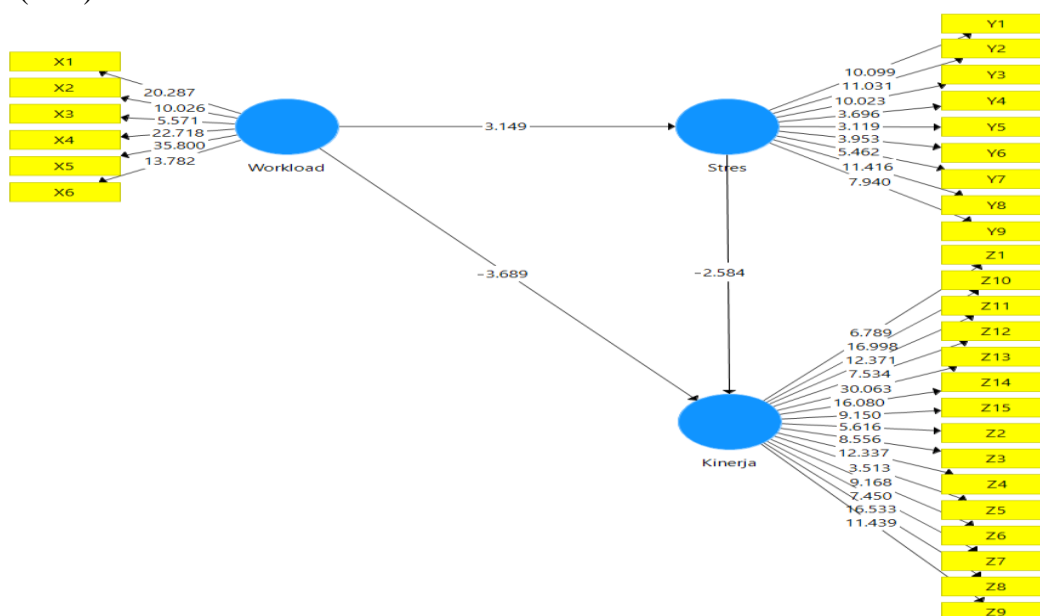
penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* yang dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 Nilai Reliabilitas Konstruk

Variabel	Crobanch Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Workload</i>	0.950	0.957	Reliabilitas Baik
Stres	0.902	0.921	Reliabilitas Baik
Kinerja Karyawan	0.928	0.944	Reliabilitas Baik

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dari model pengukuran (outer model) dapat disimpulkan bahwa semua variabel teramati valid mengukur variabel konstruk dan reliabilitas model pengukurannya pun baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator reliable dalam menyusun konstruk. Data yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dalam penelitian ini dapat melakukan pengujian hipotesis yang dilakukan melalui 1). Alternatif *Structural Equation Modeling* (model persamaan struktural) yang dioperasikan melalui metoda *Partial Least Squares* (PLS).



Gambar 2 Output T Statistik

Signifikansi indikator penyusun konstruk dapat dilihat dari nilai *t-statistic*. Dengan ketentuan apabila nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$. Diperoleh nilai $t\text{-tabel}$ sebesar 1,64/-1,64 untuk hipotesis satu arah (*one tailed*) dan 1,96/-1,96 untuk hipotesis dua arah (*two tailed*).

Tabel 6 Output Koefisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Stres -> Kinerja	-0.424	-0.424	0.164	-2.584	0.003
Workload -> Kinerja	-0.567	-0.579	0.155	-3.656	0.000
Workload -> Stres	0.529	0.554	0.146	3.623	0.000

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Tabel 7 Output Koefisien Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Workload -> Stres -> Kinerja	0.251	0.258	0.067	3.834	0.000

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Dapat dijelaskan bahwa semua hasil signifikan terhadap konstruk karena nilai t-hitung > t-tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha < 0.05$. Untuk hipotesis satu arah (*one tailed*) nilai hasil t-tabel sebesar 1,64/-1,64 dan untuk hipotesis dua arah (*two tailed*) nilai hasil t-tabel sebesar 1,96/-1,96. Pada kausalitas pertama yaitu stres berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima karena nilai t-tabel lebih besar dari 1,96 yakni sebesar: -2,584. Original sampel (O) merupakan skor beta *unstandardized* yang digunakan untuk melihat sifat prediksi variabel independen terhadap variabel dependen (Willy dan Jogiyanto, 2015). Nilai original sampel Stres -> Kinerja adalah sebesar -0,424, karena bernilai negatif maka hubungan variabel stres terhadap kinerja negatif. Jika Stres kerja tinggi maka kinerja menurun, begitu pula sebaliknya. Workload berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima karena nilai t-tabel lebih besar dari 1,96 yakni sebesar: -3.656. Nilai original sampel Workload -> Kinerja adalah sebesar -0.567, karena bernilai negatif maka hubungan variabel workload terhadap kinerja pun negatif. Jika Workload kerja tinggi maka kinerja menurun, begitu pula sebaliknya. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan cara melihat hasil nilai dari t-statistik inner model yang telah dibentuk. Apabila nilai t-statistik > 1,96 (untuk hipotesis dua arah) dan > 1,64 (untuk hipotesis satu arah) maka hubungan antar konstruk dapat dikatakan signifikan pada $\alpha = 5\%$. Terdapat empat hipotesis yang akan coba dijawab dalam penelitian. Dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis diterima dimana nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Nilai pengujian hipotesis (path coefficient dan specific indirect coefficient).

Tabel 8 Signifikansi Model Pengukuran (Outer Model)

	Path Coefficient/Total Effect	t-statistics > 1,64	P Values	Keterangan
Stres -> Kinerja	-0.424	-2.584	0.003	Hipotesa Diterima
Workload -> Kinerja	-0.579	-3.656	0.000	Hipotesa Diterima
Workload -> Stres	0.554	3.623	0.003	Hipotesa Diterima
Workload -> Stres -> Kinerja	0.258	3.834	0.000	Hipotesa Diterima

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Pengaruh *Workload* Terhadap Stres.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan OJK Bengkulu memiliki workload yang tinggi. Ditunjukkan bahwa persepsi nilai rata-rata keseluruhan responden terhadap workload adalah sebesar 4,46 dan masuk dalam kategori tinggi. Jika dilihat dari hasil uji, maka variabel workload berpengaruh positif terhadap variabel stres dengan P-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan T-statistik $3,623 > 1,96$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dan 1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa stres karyawan OJK Bengkulu dipengaruhi secara signifikan oleh workload. Kumar (2011) menemukan bahwa workload dan gaya manajemen merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan stres di kalangan karyawan. Pada variabel stres nilai rata – rata 2,73 (Cukup Stres). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu telah mengalami cukup stres dalam pekerjaan mereka sebagai karyawan. Stres kerja dialami oleh karyawan Kantor OJK Bengkulu karena hampir setiap semester karyawan diberikan target kerja untuk mendapatkan yang melebihi dari persentase yang harus dipenuhi. Pencapaian kerja para pegawai OJK Bengkulu tergolong sangat berat, para karyawan harus memenuhi 110% target pencapaian. Berdasarkan data Indikator Kinerja Utama OJK Provinsi Bengkulu pencapaian total pertahun dari tahun 2015 hingga 2018 secara berurutan; 107,33%; 108,36; 109,69; 109,77 (Scorecard KANTOR OJK Provinsi Bengkulu tahun 2015-2018). Tingginya persentasi pencapaian target kerja yang harus terpenuhi, para karyawan merasakan workload meningkat yang dapat membuat stres bagi para karyawan. Beban kerja meningkat dan tingkat yang lebih rumit membuat para karyawan OJK Bengkulu lebih cepat mengalami tingkat stres kerja. Workload dan deadline adalah dua faktor yang paling sering menyebabkan stres (Bradley dan Cartwright, 2002).

Pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Karyawan

Teori Huey dan Wickens (1993) menyatakan bahwa *workload* mempengaruhi kinerja, dimana *workload* tinggi maka akan menimbulkan kesalahan yang dapat muncul akibat adanya ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan dalam bekerja. Sehingga *workload* dapat berpengaruh negatif, pada saat *workload* meningkat maka kinerja akan turun. Crouter et al., (2001) mengemukakan bahwa *working overload* secara signifikan dan negatif mempengaruhi kinerja. Shah et al., (2011) menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebanyakan orang memiliki beban kerja tinggi karena itu akan menciptakan lingkungan kerja yang mengarah untuk menurunkan tingkat produktivitas.

Penurunan mendadak (tinggi ke medium) atau peningkatan (rendah hingga medium) beban kerja juga dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Perry et al., (2006) menyatakan bahwa *workload* yang diberikan oleh perusahaan tidak mempengaruhi kondisi dari karyawan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Para manajer yang berorientasi pada internal menampakkan keyakinan yang lebih besar kepada kemampuan mereka untuk mempengaruhi lingkungan, mampu dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, lebih banyak mengandalkan cara pemberian pengaruh yang terbuka dan supportif, menekankan strategi perusahaan yang lebih beresiko dan inovatif serta menghasilkan kinerja kelompok dan perusahaan yang lebih tinggi daripada yang dilakukan manajer yang berorientasi eksternal (Pearson et al., 2009).

Pengaruh Stres Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan OJK Bengkulu dalam keadaan cukup stres. Ditunjukkan bahwa persepsi nilai rata-rata keseluruhan responden terhadap stres adalah sebesar 2.73 dan masuk dalam kategori cukup stres. Jika dilihat dari hasil uji, maka variabel stres berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja dengan P-value sebesar $0,003 < 0,05$ dan T-statistik $-2,584 > -1,96$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dan -1,96. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan OJK Bengkulu dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh stres. Rubina et al., (2009) bila terjadi stres, tantangan dan beban kerja akan terjadi sehingga kinerja cenderung menurun. Dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung turun, karena stres menghasilkan karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan yang mendorong para karyawan terbebani untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Jika dimasukkan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat diartikan bahwa stres yang dialami oleh para karyawan OJK Bengkulu hampir mencapai titik ketidak stabilan.

Mediasi Stres Pada Pengaruh *Workload* Terhadap Kinerja.

Hasil uji memperlihatkan bahwa variabel stress mampu memediasi pengaruh workload terhadap kinerja dimana, hasil uji mendapatkan P-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan T-statistik $3,834 > 1,96$ nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha pada tingkat nilai 0,05 dan T-statisik -1,96. Hal mengindikasikan bahwa stres karyawan OJK Bengkulu mampu untuk memediasi pengaruh workload terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dalam penelitian ini menemukan stress kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan maka stress kerja semakin meningkat dan berdampak pada kinerja yang baik pula. Kemampuan agar dapat mengubah workload yang selalu diidentikan dengan kelelahan, tugas yang menumpuk, menjadi sebuah tantangan untuk meningkatkan kinerja sehingga stress kerja yang ditimbulkan pun semakin berkurang dan menjadi acuan untuk lebih meningkatkan kinerja telah dimiliki oleh karyawan OJK Bengkulu. Hal ini tentu dilatar belakangi oleh karyawan yang rata-rata berada pada usia produktif dimana mereka menyukai tantangan dan mereka belajar untuk menghadapinya sebagai bagian dalam menciptakan pengalaman mereka dalam bekerja. Cara yang ditempuh adalah dengan menentukan skala prioritas dalam tugas-tugas yang diberikan berdasarkan urutannya dari yang terpenting sampai yang kurang penting. Hal ini selain membantu karyawan mengetahui tingkat urgensi dari setiap pekerjaannya tetapi juga berguna mengurangi stress kerja.

Husmiati (2011) menemukan dalam penelitiannya bahwa beban pekerjaan yang dirasakan berat atau terlalu banyak oleh karyawan akan memicu kejenuhan kerja yang dirasakan karyawan yang dikenal sebagai sindrom kejenuhan kerja (job stres syndrome). Kejenuhan kerja yang dialami karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Chernis, 1980). yang dirasakan karyawan salah satunya dapat disebabkan oleh besarnya beban pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan tersebut. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa stres dipicu oleh workload yang melebihi kemampuan karyawan sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal. Faktor stres secara spesifik langsung berkaitan dengan bagaimana workload karyawan (Peters, 2013). Robin dan Judge (2014) menyatakan bahwa perubahan pada workload cenderung mengubah tingkat stres karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Gabriella et al.,(2015) mengemukakan bahwa workload tidak selalu jelek, yang berakibat pada stress dalam konteks positif. Ini merupakan peluang dari peningkatan workload yang akan menimbulkan stres positif dan mempengaruhi kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel workload berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu. Hal ini berarti semakin tinggi workload pada karyawan dalam bekerja, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
2. Variabel workload berpengaruh positif terhadap stres karyawan Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu. Ini artinya semakin tinggi workload karyawan dalam bekerja, maka akan semakin tinggi stres yang dialami karyawan.
3. Variabel stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu. Ini artinya semakin tinggi tingkat stress yang dirasakan, maka akan semakin rendah kinerja yang dihasilkan karyawan.
4. Variabel stres memediasi pengaruh workload terhadap kinerja karyawan Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu. Dimana semakin tinggi workload yang diterima oleh karyawan maka stress kerja semakin meningkat dan berdampak pada kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa stres, dan workload memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu. Dari kedua variabel tersebut, workload memiliki pengaruh yang paling dominan bila dibandingkan dengan stres. Maka, dari hasil tersebut didapat implikasi sebagai berikut:

1. OJK Bengkulu perlu memberikan reward yang sepadan bagi karyawan yang mencapai target sesuai ketentuan. Reward yang didapat berupa promosi jabatan yang lebih cepat dan lain-lain. Hal ini untuk meringankan beban kerja karyawan, dimana karyawan akan merasa lebih dihargai.
2. Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu selalu melakukan family gathering seperti outbound dan silaturahmi antar keluarga karyawan serta para pimpinan. Hal ini dilakukan setiap 1 bulan sekali tepatnya pada saat weekly meeting, family gathering dilaksanakan agar bisa menurunkan beban kerja karyawan, dimana karyawan akan merasa enjoy tanpa memikirkan pekerjaan. Selain itu kegiatan ini juga untuk meningkatkan hubungan antar keluarga

- karyawan, dan untuk meminimalkan konflik pekerjaan yang bisa berdampak pada peningkatan beban kerja.
3. Pengelolaan stres kerja perlu dilakukan dengan baik terhadap karyawan Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu. Pengelolaan stress dapat dilakukan seperti berkompromi yakni lebih mencoba menyesuaikan diri dengan tuntutan, tanpa upaya untuk mengubah lingkungan. Selain itu para karyawan harus dilatih agar lebih cepat tanggap pada masalah yang bisa menyebabkan stress. Pengelolaan stress bisa dilakukan dengan introspeksi diri, berfikir positif, berjiwa besar, dan berbagi dengan rekan kerja, dengan demikian stress dapat di proses untuk mendapatkan kinerja yang bagus. Diketahui dari hasil penelitian ini terdapat bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan OJK Bengkulu. Kondisi ini memperlihatkan bahwa dalam situasi tugas dan beban pekerjaan yang penuh dengan pencapaian yang harus dipenuhi, namun dikarenakan tanggung jawab pekerjaan maka harus dapat tercapai. Artinya bahwa ketika workload menghasilkan stres, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan OJK cenderung menurun. Untuk itu kondisi stres ini perlu dikelola dengan baik agar tetap menghasilkan kinerja yang tinggi dan tidak membahayakan bagi karyawan Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu itu sendiri.
 4. Selalu memberikan pengawasan terhadap para karyawan, seperti menggunakan *scorecard* agar para karyawan merasa pekerjaan mereka selalu dinilai.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
- Bradley, J, R, dan Cartwright, S. 2002. *Social Support, Job Stress, Healthy, and Job Satisfaction Among Nurse in United Kingdom*. International Journal of Stress Management. Vol. 09, No. 03.
- Charisma, C dan Nvi, K. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD. Surya Raditya Negara*. Jurnal Manajemen. Vol, 02. No, 01.
- Chernis, C. 1980. *Staff Burnout*. Beverly Hills: Sage
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Gabriella, R, N., David, P, E., dan Merinda, P. 2015. The effect of job stress, workload and work environment on employee turnover. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol.15, No.05.
- [Http://www.ojk.go.id](http://www.ojk.go.id), diakses 12 April 2018.
- [Http://www.ojk.go.id/Lap.KinerjaOJK2014-2015](http://www.ojk.go.id/Lap.KinerjaOJK2014-2015), diakses 12 April 2018.
- [Http://www.bkn.go.id/DefinisiBebanKerj](http://www.bkn.go.id/DefinisiBebanKerj) diakses 12 April 2018.
- Husmiati, Y. 2011. Pengaruh Kondisi Organisasi terhadap Kejenuhan Kerja Pekerja Sosial yang Bekerja di Panti Sosial Penyandang Cacat di Indonesia. Jurnal Informasi. Vol 16.
- Kumar, K, S. 2011. A Study on Job Stress of the Employees with Reference to Banking Sector. International. Journal of Management and Transformation. Vol.5, No.01.
- Peters, R, H. 2013 Self Affirmation Improves Problem-solving Under Stress. Public Library of Science. Vol. 08, No. 05.
- Robbins, S. P., and Judge, T. A., 2014. Organizational Behavior. Twelfth Edition. Pearson Prentice Hall.
- Rubina Kazmi, Shehla Amjad, Delawar Khan, 2009. Occupational stress and its effect on job performance A case study of medical house officers of district Abbottabad. Department

of Management Sciences, COMSATS Institute of Information Technology. Vol. 6
No.5.

Willy, A., dan Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Model (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Zickmund, W, G., Mcleod, R, Jr., dan Faye, G, W. 2003. Customers Relationship Management: Integrating Marketing Strategy and Information Technology. USA: John Wiley And Sons I.