

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH STRESS KERJA PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) CABANG JAYAPURA

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORKING STRESS AT PT PELABUHAN INDONESIA IV (PERSERO) BRANCH OF JAYAPURA

¹Putri Ingrid Maria Risamasu, ²Idayanti Nursyamsi, ³Wahda Rasjid

¹PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) (putriinggrid.mr@gmail.com)

²Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (idayanti_uh@yahoo.com)

³Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (iwarasjid@gmail.com)

ABSTRAK.

Paradigma organisasional terkini adalah ke arah yang memandang sumber daya manusia sebagai sebuah investasi yang akan memberikan nilai tambah organisasi tidak hanya untuk mempertahankan hidup, namun sekaligus memimpin dalam lingkungan yang dipenuhi prediksi–prediksi dan antisipasi melalui sebuah usaha penciptaan kreatifitas dan inovasi sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan serta bagaimana kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif mendasarkan kajian prinsip rasional empirik. Pendekatan kuantitatif mendasarkan kajian prinsip rasional empirik. Permasalahan dan hipotesis untuk diuji berdasarkan atas kriteria-kriteria yang ditetapkan serta alat analisis jalur yakni Smart PLS 2.0 untuk mengetahui keterkaitan variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk pengaruh tidak langsung, kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura.

Kata Kunci: kinerja karyawan, kompetensi, beban kerja, stress kerja

ABSTRACT.

The current organizational paradigm is toward looking at human resources as an investment that will add value to the organization not only to survive, but at the same time lead in an environment full of predictions and anticipations through an effort to create creativity and innovation of human resources). This study aims to determine the influence of competence, workload, and work stress on employee performance and how the competence and workload affect the employee performance through job stress at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Branch Jayapura. The type of research used in this study is quantitative approach. The quantitative approach bases the study of empirical rational principles. Problems and hypotheses to be tested based on defined criteria as well as path analysis tools ie Smart PLS 2.0 to know the relation of variables. The results showed that partially competence has a positive and

significant effect on employee performance, work load has a positive and significant effect on employee performance, and work stress have positive and significant effect to employee performance. For indirect influence, competence and workload have a positive and significant effect on employee performance through work stress at PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Branch of Jayapura.

Keywords: employee performance, competence, workload, work stress

PENDAHULUAN

Sumber daya yang tidak pernah habis yaitu daya kreasi manusia. Sikap dan perilaku positif, kreatif, dan inovatifnya sumber daya manusia (SDM) akan membawa manusia dan organisasi kepada kekuatan yang sangat besar untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi, Rivai (2003:6). Selain itu sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode atau teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam persaingan global, dimana mereka merupakan asset penting suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) ini berkembang secara dinamis menurut irama kegiatan dan kebutuhan manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan bisnis kearah yang lebih baik, faktor yang menentukannya adalah sumber daya manusia (SDM) yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi karena sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu jantung perusahaan. Sejarah memang telah menunjukkan bahwa keberhasilan suatu bangsa tidak ditentukan oleh kekayaan alam yang dimiliki, tetapi disebabkan oleh kualitas sumber daya manusianya. Hal itu ditandai dengan fakta keberhasilan pembangunan dan kebangkitan suatu negara seperti Jepang, kendatipun sumber daya alamnya tidak melimpah tetapi telah mampu menguasai ilmu dan teknologi bahkan memimpin dalam persaingan pasar global.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya sasaran dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Pencapaian sasaran perusahaan atau organisasi sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia (SDM) yang ada. Keberhasilan (*success*) dan atau kegagalan (*failure*) terhadap aktivitas manajemen dari suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada ketepatan kepemilikan sumber daya. Jika kinerja sumber daya manusianya baik maka diharapkan kinerja perusahaan atau

kinerja organisasi pun akan baik pula. Kinerja sangat bisa tercapai apabila karyawan memandang penting pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2010) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sementara Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa "kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Setiap kinerja yang dihasilkan tentunya melewati proses. Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut." Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, dimana itu merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi . Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Sani, Tasmsah, & Munir, 2017).

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan semestinya dapat dilihat lewat hasil nyata atau dapat berupa presentase yang menunjukkan kenaikan kearah yang lebih baik. Namun tak jarang masih ditemui banyak karyawan yang masuk kantor tidak sesuai jam yang ditentukan dan pulang sebelum jam kerja usai. Bahkan menjadikan pekerjaan hanya sekedar untuk memenuhi tanggung jawab nafkah bagi keluarga, dan bekerja sebagai formalitas belaka dengan kegiatan rutin apel pagi dan absensi. Filsafat kerja santai yang demikian, pada era global dewasa ini sudah semestinya dibuang jauh-jauh dan tidak perlu terjadi, karena hal tersebut tentu akan berpengaruh pada pencapaian target pekerjaan dan hasil yang telah ditetapkan atau dapat dikatakan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah selama tiga bulan, yaitu dari bulan Januari hingga April 2018. Penelitian ini akan dilaksanakan di Jayapura dengan mengambil lokasi pada Kantor PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura, dengan alamat Jl. Koti Argapura Kota Madya Jayapura Propinsi Papua.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan organik PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura yang berjumlah 49 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena populasi kurang dari seratus maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sampel, (Sugiyono 2014: 116). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang.

Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data sangat penting dalam suatu penelitian karena merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data dari permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini digunakan 3 metode pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis jalur atau Path Analisis (Munir, 2005) dengan menggunakan software 2.0. PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, dan rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi), (Jogiyanto dan Abdillah, 2015)

HASIL

Tabel 1 menunjukkan bahwa 23 pertanyaan dari variabel kompetensi memiliki rata-rata 82,14%. Para responden memberikan tanggapan terhadap variabel tersebut dengan kategori tinggi. Pada tabel tersebut terlihat ada karyawan yang masih ragu-ragu dengan memberikan penilaian kurang setuju pada indikator –indikator yang ada.

Indikator perhatian terhadap kejelasan dan kepastian pekerjaan merupakan rata-rata persentase tertinggi dengan skor 86,94 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura telah mencapai standar yang tinggi sehingga mereka tahu dengan pasti apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Tabel 2 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel beban kerja karyawan secara keseluruhan dimana mencapai persentase rata-rata dengan skor yaitu 79% dengan kategori cukup tinggi. Indikator dengan rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator jam kerja dengan nilai 80 %. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa walaupun manajemen telah menetapkan jam kerja sesuai waktu pada umumnya tetapi terkhusus di wilayah Papua banyak terdapat libur fakultatif yang berdampak pada jam kerja sehingga menjadi tidak efektif. Dengan melihat ketidakefektifan jam kerja ini maka karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan bila terdapat hari libur fakultatif.

Tanggapan pernyataan dari indikator beban kerja dengan rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keempat, “Saya puas jika pekerjaan saya selesai tepat waktu”. Hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan mereka puas dengan hasil kerja mereka.

Tabel 3 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel mediasi stress kerja yang memiliki 16 pernyataan mencapai persentase rata-rata skor sebesar 73,8% dengan kategori cukup tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa factor stress kerja cukup tinggi dialami oleh karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura.

Pada variabel ini ,indikator dengan nilai persentase rata-rata paling tinggi mencapai 84,69%, terdapat pada indikator menurunnya produktivitas. Item pernyataan “Dalam bekerja saya berusaha memberikan hasil yang terbaik” menjadi item pernyataan dengan nilai tertinggi dari indikator menurunnya produktivitas. Hal ini terjadi karena ada upaya kerja keras yang dilakukan oleh karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini penting dilakukan, tentu saja berkaitan dengan pendapatan atau laba yang akan didapat oleh perusahaan yang berdampak pada pendapatan jasa produksi yang diterima perusahaan setiap tahun. Di samping itu juga peningkatan hasil kerja akan berdampak langsung ke masyarakat selaku pengguna jasa kepelabuhanan yang mana bila service atau pelayanan yang diberikan oleh PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura bagus maka akan mendatangkan pendapatan yang bagus pula.

Tabel 4 menunjukkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dengan persentase rata-rata skor 80,7% termasuk kategori baik. Dengan melihat persepsi jawaban responden lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju maka dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan.

Indikator yang mendapat persentase rata-rata skor tertinggi adalah indikator kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan, dengan nilai mencapai 87,42 % dengan kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *mind set* atau pola pikir tentang pekerjaan bagi karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura tergolong baik. Prioritas yang ditampilkan oleh karyawan adalah kemajuan bagi perusahaan. Hal ini tentu tidak terlepas dari kemampuan para karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan arahan yang diberikan sehingga dampak dari semuanya ini adalah terwujudnya visi dan misi perusahaan.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dalam menganalisis temuan-temuan yang diperoleh dari hasil pengamatan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura. Dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan secara empirik menyatakan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja. Hal ini dapat disimpulkan dalam pembahasan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis mengenai kompetensi dengan kinerja karyawan diperoleh temuan secara empirik bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang mendukung pun dapat dilihat dari status pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura sudah mayoritas telah menempuh strata satu (1) dan strata dua (S2) serta penerimaan karyawan dari lulusan SMK sederajat yang telah menjalani magang dengan baik.

Kemudian dari hasil uji parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun dari penelitian yang dilakukan oleh Kolibacova Gabriela (2014) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Arijanto Agus (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, ketika tingkat kompetensi satu karyawan naik, maka kinerja akan naik pula, sehingga dalam penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya.

Mendukung hasil dari penelitian ini, Becker and Ulrich (2001) mengatakan bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Spencer (1993) Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Berdasarkan definisi tersebut kata *an underlying characteristic* mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata *causally related* berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja, serta kata *criterion referenced* mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Sofo (1999:123) mengemukakan "*a competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment*". Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Dalam hal ini PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura melihat kompetensi sebagai bagian yang mendasar yang harus dimiliki karyawannya. Bagaimana karyawan itu bertindak dan bersikap serta memiliki karakter kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tindakan konkrit terus dilakukan pihak manajemen PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura untuk memperbaiki kinerja melalui peningkatan kompetensi, misalnya dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri. Hal ini sangat penting dilakukan untuk menciptakan pelayanan prima terkhusus bagi pengguna jasa serta sebagai bentuk upaya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini diperoleh temuan secara empirik yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura. Sedangkan dari hasil uji parsial yang dilakukan

selama ini bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena penerapan beban kerja yang dilakukan selama ini sudah diterapkan dengan membuat para karyawan lebih giat untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta tepat waktu.

Temuan dari penelitian sebelumnya yaitu Ellyzar, dkk (2017) yang menemukan bahwa beban kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Begitupun penelitian yang dilakukan Sri Rahayu Muhammad, dkk (2016) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dari penelitian sebelumnya diperoleh temuan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya. Secara teoritis beban kerja yang lebih tinggi akan memotivasi individu dengan efikasi diri yang tinggi untuk memobilisasi sumber daya dan berusaha untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura & Locke, 2003). Komitmen untuk tujuan tersebut memaksa individu dengan efikasi diri yang tinggi untuk menghasilkan dan menggunakan sumber daya dalam menangani beban pekerjaannya. Beban kerja merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (Robbins, 2007). Salah satu unsur dalam pengukuran beban kerja menurut Satalaksana, 2006 adalah masalah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Secara khusus di Papua banyak terdapat hari libur secara fakultatif yang diterapkan dan sudah menjadi bagian kebijakan pemerintah daerah dalam menentukan hari libur tersebut. Tentu hal ini akan berdampak pada pelaksanaan pekerjaan sehingga menjadi tidak efektif. Mengantisipasi hal tersebut berbagai upaya telah dilakukan karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura untuk dapat mengorganisir hari kerja dan beban kerja yang ada, diantaranya dengan membuat skala prioritas pekerjaan dan bekerja sesuai waktu yang ditetapkan serta menyesuaikan dengan waktu lembur atau pembagian shift kerja yang telah ditentukan.

3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain stress ini berperan secara fungsional, dimana dapat menjadi pendorong atau perusak dalam pencapaian kinerja tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress maka tantangan-tantangan dalam bekerja juga tidak ada dan kinerja juga menjadi rendah..

Penelitian yang dilakukan oleh Oyoo (2016) dengan judul ” *Influence of Job Stress on Employee Performance in NGOs in Kenya: A Case of Compassion International*” menemukan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shabbir dan Naqvi (2017) dengan judul ” *Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress : A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK*” menemukan bahwa stress kerja memiliki dampak negative terhadap kinerja.

Menurut Siagian (2010:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Mangkunegara (2010) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Pendapat berbeda dikemukakan oleh Robbins (2008:369) dimana stress itu sendiri tidak mesti buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negative. Stress juga memiliki sifat positif yaitu sebuah peluang ketika menawarkan dimensi hasil. Dewasa ini telah berkembang pendapat bahwa stress menyertai tantangan di lingkungan kerja (misalnya tugas dan tanggung jawab), sangat berbeda dari stress jabatan yang menghalangi karyawan mencapai tujuan (misalnya politik kantor dan birokrasi). Dalam hal ini kondisi berbeda justru ditunjukkan oleh para karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura, dimana dari situasi stress kerja dalam lingkup PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura justru dapat memacu para karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya ataupun menyelesaikan tugas tepat waktu dimana mereka sanggup mengatasi berbagai potensi yang dapat memunculkan stress kerja dari berbagai factor sebagai tantangan untuk lebih produktif dalam bekerja. Di sisi lain manajemen mampu melihat hal ini dan mengimbangi dengan melakukan beberapa kegiatan positif yang menyenangkan seperti olah raga bersama, rekreasi setiap bulan bersama atau memberikan reward setiap ulang tahun perusahaan. Bimbingan dari segi mental spiritual juga diberikan dengan cara pengajian dan ibadah bersama setiap awal bulan, sehingga semua upaya ini diharapkan dapat membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja.

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja

Hasil analisis dalam penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja. Artinya

semakin meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan stress kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura. Sehingga dalam penelitian ini stress kerja dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ciptomulyono (2017), yang menemukan bahwa aspek kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam penerapan manajemen stres dan peningkatan kinerja karyawan di lingkungan instansi pemerintahan. Kompetensi merupakan kemampuan dasar seorang karyawan untuk dapat menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang tinggi dapat diciptakan dengan cara pendidikan dan pelatihan secara terstruktur serta pengawasan yang ketat dari setiap unsur pimpinan yang ada sehingga setiap sasaran kinerja dapat dipastikan bisa tercapai dengan baik.

Dampak stress disini menurut Fevre, 2003 terdiri dari dua yaitu *eustress* dan *distress*, dimana *eustress* adalah dampak stress yang bersifat positif atau sehat yang mampu menambahkan *good feeling* terhadap perubahan yang terjadi. Dengan demikian stress yang tinggi disini dapat diakomodir secara sehat atau positif oleh karyawan Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura sehingga stress kerja itu sendiri dapat menjadi mediator yang baik bagi kompetensi terhadap kinerja, dan didukung pula oleh Pfeffer (2003:110) menyatakan salah satu karakteristik kompetensi yaitu traits atau perangai, dimana perangai adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Hal ini dapat terlihat dari bagaimana karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura dengan kemampuan yang ada dapat mengelola stress yang timbul sehingga dapat meningkatkan kinerja.

5. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh stress kerja.

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. Hasil temuan empirik ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdi Fadlan (2012) dalam hasil penelitiannya dimana didapati bahwa stress kerja memediasi secara parsial pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Para karyawan diPT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura telah memiliki kemampuan agar dapat mengubah beban kerja 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. 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. Hal ini penting dilakukan mengingat di Papua banyak terdapat libur fakultatif sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi tidak efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dan dibahas dalam penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapakesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Kompetensi yang dimiliki karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Indikator kejelasan dan kepastian pekerjaan menjadi skor rata-rata tertinggi. Ini ditunjukkan karyawan dengan membuat standar yang tinggi dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini penting dilakukan demi tercapainya pelayanan prima terutama bagi masyarakat selaku pengguna jasa kepelabuhanan, dengan diikuti perbaikan dari indikator-indikator lain yang lemah. Dengan demikian dikatakan bahwa kompetensi memberi nilai positif bagi peningkatan kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV Persero Cabang Jayapura.
2. Beban kerja di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini diperkuat dengan indikator banyaknya pekerjaan yang mencapai rata-rata skor tertinggi. Ini mengindikasikan bahwa ritme kerja di PT Pelabuhan Indonesia IV Persero Cabang Jayapura sangat tinggi. Maka dengan beban kerja yang tinggi dapat memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura.
3. Stress kerja pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura tergolong cukup tinggi. Stress kerja yang tinggi apabila dapat dikelola dengan baik oleh karyawan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang positif.
4. Stress kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura. Dengan demikian bagi karyawan di

PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura stress kerja yang cukup tinggi mampu dijadikan sebagai sarana untuk atau mediator untuk meningkatkan kinerja dengan kompetensi yang telah dimiliki.

5. Stress kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura. Bagi karyawan di PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura stress kerja yang cukup tinggi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja walaupun beban kerja yang dirasakan juga tinggi.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian maka dapat disajikan beberapa saran yang berhubungan dengan hasil penelitian ini yaitu pertama bagi perusahaan atau manajemen PT Pelabuhan Indonesia IV

1. Keterlibatan karyawan dalam penyusunan program bagi peningkatan usaha dan kegiatan keorganisasian perlu mendapat perhatian serius dari manajemen, sehingga karyawan merasa diapresiasi dan menjadi bagian yang penting dalam perusahaan, dengan demikian diharapkan akan memacu semangat kerja mereka.
2. Dalam rangka mengantisipasi banyaknya hari libur fakultatif yang sering terjadi di Papua, maka manajemen perlu membuat skala prioritas dalam pekerjaan masing-masing dinas sehingga dapat terakomodir dengan baik. Dengan demikian diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik.
3. Untuk lebih menekan stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan bersifat kekeluargaan. Sebagai bagian dari pembenahan mental atau psikis karyawan, diharapkan lebih sering mengadakan program atau workshop tentang motivasi, rutin mengadakan kegiatan keagamaan sebulan sekali. Hal-hal tersebut diharapkan dapat membuat karyawan menjadi termotivasi sehingga yang semula pekerjaan-pekerjaan mereka dianggap sebagai beban berubah menjadi tantangan yang harus segera diselesaikan.
4. Untuk lebih meningkatkan kinerja, sebaiknya PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura lebih memperhatikan dan meningkatkan dukungan berupa fasilitas, sarana dan prasarana penunjang kerja, sehingga dapat memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan karyawan.
5. Pemberian reward berupa liburan bagi karyawan sebagai sarana refreshing bagi karyawan, atau rutin melaksanakan rekreasi bersama setiap bulan, agar mereka terhindar dari stress kerja yang muncul sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas

tepat waktu, dan juga dapat memacu karyawan lain ikut semakin meningkatkan kinerja agar semakin efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Jogiyanto, H. M. (2009). *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM, Yogyakarta,
- Arijanto Agus (2017). Motivation and Work Stress Effect on Employees Performance at PT. International Colliman Mulia. *European Journal of Business and Management*. (Online) Vol.9 No.31 (<http://www.iiste.org> Diakses 15 Februari 2018)
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company
- Becker Brian E, Hunselid Mark A, Ulrich Dave. (2001). *The HR Scorecard : Linking People, Strategy and Performance*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Ellyzar. N, Yunus. M, Amri (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen FEB Unsyiah*. (Online). Vol. 1 No.1. (<http://www.google scholar> , diakses 12 Desember 2017.
- Fevre, Mark Le, G. S. Kolt and J. Matheny (2006). Eustress, Distress And Their Interpretation In Primary And Secondary Occupational Stress Management Interventions: Which Way First?, *Journal Of Managerial Psycholgt*, Vol .21.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT RemajaRosdakarya. Bandung.
- Munir, A. R. (2005). Aplikasi analisis Jalur (Path Analysis) dengan menggunakan SPSS versi 12. Laboratorium Kompetensi Manajemen Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Oyoo. M.O (2016). Influence of Job Stress on Employee Performance in NGOs in Kenya – A Case of Compassion International. *Merit Research Journal of Accounting, Auditing, Economics and Finance*. (Online) Vol.4 No.1 (<http://www.meritresearchjournals.org> Diakses 15 Februari 2018)
- Palan, R (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta.
- Pfeffer Jeffrey dkk (2003). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books, Jakarta.
- Prihadi, Syaeful F. (2004). *Assessment Centre, Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Prihatini. (2007). *Analisis Hubungan baban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Medan.
- Ridwan (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Riniwati, Harsuko (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.

- Rita. A.A, Atindanbila.S,Portia.P.N.M.Abepuoring.P. (2013). The Causes of Stress and Job Satisfaction Among Nurses at Ridge and Pantang Hospitals in Ghana. *International Journal of Asian Social Science*. (Online) Vol.3 No.3 <http://www.aessweb.com> Diakses 15 Februari 2018
- Rivai, Veitzal (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, SalembaEmpat, Jakarta.
- Sani, H., Tasmah, H., & Munir, A. R. (2017). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 270-282.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakankelima). PT RefikaAditama, Bandung
- Shabbir Benish, Naqvi Raza (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress : A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK, *International Journal of Accounting and Marketing*, (Online).Volume 6, No.1, (<http://www.omicsonline.org> , diakses 15 Februari 2018).
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Sofo, F. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit: Airlangga University Press, Surabaya
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sutalaksana, Anggawisastra, & Tjakraatmadja. (2006). *Teknik Perancangan Sistem Kerja*. Departemen Teknik Industri Institut Teknologi Bandung.
- Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.