



PENGARUH BEBAN KERJA, STRES, DAN KEARIFAN LOKAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI POLITEKNIK NEGERI KUPANG

Benediktus Gaya¹, Patrisius Seran², Emylia Sofia Fernandez³

¹Prodi PGSD, Universitas Citra Bangsa, Kota Kupang

Email: bennygaya1972@gmail.com

²Prodi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Kupang, Kota kupang

Email: seranpatrisius@gmail.com

³Alumnus Prodi Magister Administrasi Publik, Universitas Nasional, Jakarta Selatan

Email: emyliafernandez@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of workload, stress and local wisdom partially and simultaneously on employee performance at the Kupang State Polytechnic. The research method uses a quantitative approach for Structural Equation Modeling (SEM) analysis. Test the research hypothesis using smartPLS software. The results showed the effect of workload (X1) on employee performance (Y), with a path coefficient value of -0.284, and the t statistic value of 3.032. This value is greater than the t table (1,282; one tail; 10%). T statistic 3,032 > T table 1.282. These results mean that the workload (X1) has a significant negative effect on employee performance (Y). The effect of stress (X2) on employee performance (Y) shows the path coefficient value of -0.262 and the t statistic value of 1.973. This value is greater than the t table (1,282; one tail; 10%). T statistic 1.973 > T table 1.282. This value means that stress (X2) has a significant negative effect on employee performance (Y). The influence of local wisdom (X3) on employee performance (Y) shows the path coefficient value of 0.398 with a t statistic of 3.759. This value is greater than the t table (1,282; one tail; 10%). T statistic 3,759 > T table 1.282. This value means that local wisdom (X3) has a significant positive effect on employee performance (Y). Workload, stress, and local wisdom variables affect employee performance by 0.508 (50.8 %), while the remaining 0.492 (49.2%) is explained by other factors that are not included in the model.

Keywords: workload, stress, local wisdom, and performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres dan kearifan lokal secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang. Metode penelitian menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan kuantitatif. Uji hipotesis penelitian menggunakan *software smartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,284, nilai t statistic sebesar 3,032. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,282; one tail; 10%). T statistic 3,032 > T tabel 1.282. Hasil tersebut berarti bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh stres (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,262, nilai t statistic sebesar 1,973. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,282; one tail; 10%). T statistic 1,973 > T tabel 1.282. Nilai tersebut berarti bahwa stres (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengaruh kearifan lokal (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,398 dengan nilai t statistic sebesar 3,759. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,282; one tail; 10%). T statistic 3,759 > T tabel 1.282. Nilai tersebut berarti bahwa kearifan lokal (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel beban kerja, stress, dan kearifan lokal berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,508 (50,8 %), sedangkan sisanya sebesar 0,492 (49,2%) dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Kata Kunci: beban kerja, stres, kearifan lokal, dan kinerja.





Pendahuluan

Kampus Politeknik Negeri Kupang (PNK) telah berdiri sejak tahun 1986. Pada tahun ini kampus PNK berusia 36 tahun. PNK telah beberapa kali terakreditasi dengan peringkat B (baik sekali). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja lembaga PNK tidak berubah (Kupang, 2020b, p. 5).

Kinerja kampus PNK yang tidak berubah ini berakibat pada rendahnya penyerapan tenaga kerja lulusan PNK. Realisasi lulusan PNK yang bekerja seturut aplikasi *tracer study* PNK sejak tahun 2019 hingga saat ini sebanyak 434 orang. Bila diasumsikan 434 lulusan yang telah bekerja untuk lulusan tahun 2019 maka persentase lulusan yang bekerja mencapai 11,47%. Data ini menunjukkan bahwa daya serap dunia usaha terhadap lulusan PNK masih sangat rendah (Kupang, 2020a, p. 52).

Perkembangan jumlah mahasiswa PNK sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 berturut-turut adalah 7609, 6833, dan 8569 orang. Tenaga pendidik di PNK berjumlah 236 orang. Pegawai berjumlah 307 orang. Total pegawai PNK berjumlah 543 orang (Kupang, 2020b, p. 4). Perbandingan jumlah pegawai dan mahasiswa adalah 543: 8569. Perbandingan pegawai dan mahasiswa adalah 1 berbanding 16. Perbandingan dosen dan mahasiswa adalah 1 berbanding 36. Merujuk pada Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016, masih memenuhi syarat. Menurut peraturan tersebut, rasio ideal antara mahasiswa dan dosen adalah 1 berbanding 45.

Terkait beban kerja dosen, jumlah total matakuliah yang diajarkan di PNK adalah sebanyak 1.261. Total SKSnya adalah sebesar 2.895 SKS (Kupang, 2018, pp. 54–55). Total matakuliah dan SKS ini bila dibandingkan dengan total dosen yang ada di PNK maka masing-masing dosen rata-rata mengajar lima matakuliah dengan beban 12 SKS. Jumlah pembebanan SKS ini adalah normal bilamana peneliti merujuk pada Permenristekdikti nomor 44 tahun 2015. Namun pada kenyataannya bahwa di kampus PNK sendiri membuka dua kelas yakni kelas pagi, kelas sore dan kelas alih jenjang. Ini berarti bahwa dosen yang sama mengajar jumlah matakuliah dan jumlah SKS yang sama pada dua waktu yang berbeda. Hal ini mengakibatkan perbandingan yang tidak seimbang dimana rata-rata seorang dosen menangani 2 x 5 matakuliah dan 2 x 12 SKS. Hal ini menyebabkan terjadinya kelebihan beban kerja.

Selain beban kerja, faktor stres pun berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja pegawai, sejalan lurus dengan meningkatnya stres dalam diri pegawai. Semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga semakin besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, seperti konflik, stres, demotivasi, tidak berdisiplin dan permasalahan lainnya (Sinambela & Sinambela, 2019, p. 5). Selain beban kerja dan stres, kearifan lokal masyarakat pun berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNK. Logisnya demikian bahwa nilai-nilai kearifan lokal merupakan suatu keutamaan, kebiasaan, budaya, nilai-nilai adat istiadat yang telah terinternalisasi dan dihidupi baik secara sadar maupun tidak sadar, kapan dan dimanapun, selalu dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang, turut dipengaruhi oleh latar belakang budaya dan kemajemukan masyarakat di mana para pegawai itu berasal. Oleh karena itu, hemat peneliti, kearifan lokal juga merupakan salah satu faktor yang mendeterminasi kinerja pegawai.

Terkait beban kerja, berikut ini adalah beberapa defenisinya. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah, mendefinisikan beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menpan (Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim, 2015, p. 36) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

(Wulanyani, 2013, p. 86) memahami beban kerja sebagai sebuah fungsi dari tugas dan karakteristik individu seperti kesulitan tugas, tingkat keahlian, kapasitas *effort* dan tingkat motivasional.



Munandar (Achyana, 2016, p. 5), memberikan pengertian mengenai beban kerja sebagai suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Suma'mur (Dewi, 2018, p. 27) berpendapat bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan baik berupa fisik maupun mental yang dibebankan pada pekerja dan menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Gopher dan Doncin (Romadhoni, Lalu Ciptadi, Thatok Asmony, 2015, p. 130) beban kerja diartikan sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

(Diana, 2019, p. 194) memahami beban kerja sebagai suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Menurut Komarudin (Diana, 2019, p. 15) beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Gibson (Chandra, 2017, p. 671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Pengertian beban kerja menurut Dhania (Irawati, Rusda, 2017, p. 52) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi.

Menurut Kurnia (Irawati, Rusda, 2017, p. 52) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Beban kerja menurut Tarwaka (Tjiabrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, 2017, p. 1572) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, peneliti memahami beban kerja sebagai suatu tanggung jawab yang diemban oleh seseorang baik secara individual maupun komunal, untuk memulai, melaksanakan, dan menyelesaikan suatu tugas baik jasmani dan atau rohani, sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan atau diberikan.

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi indikator beban kerja yang dilakukan oleh Putra (Loka & Mahalayati, 2019, p. 101) yakni:

1. Target Yang Harus Dicapai

Yaitu pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Yaitu mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Yaitu kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang.

Untuk stres sendiri, Cornelli (Rustiana & Cahyati, 2012, p. 150) mengemukakan bahwa stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, yang dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan individu di dalam lingkungan tersebut.

(Barseli et al., 2017, p. 144), memahami stres sebagai tekanan yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara situasi yang diinginkan dengan harapan, di mana terdapat



kesejangan antara tuntutan lingkungan dengan kemampuan individu untuk memenuhinya yang dinilai potensial membahayakan, mengancam, mengganggu, dan tidak terkendali atau dengan bahasa lain stres adalah melebihi kemampuan individu untuk melakukan *coping*.

Salam dkk., (Atziza, 2015, p. 318) berpendapat bahwa stres adalah suatu kondisi yang mengganggu individu baik secara mental dan fisik, hasil dari interaksi individu dengan lingkungan dan dianggap sebagai ancaman terhadap kesejahteraan individu.

Menurut Sarafino (Hasanah, 2019, p. 105), stres adalah respon tubuh yang diakibatkan karena adanya tuntutan dari luar diri individu yang melebihi kemampuan dalam memenuhi tuntutan untuk mengatasi dan menyelesaikan masalah tersebut.

(Musradinur, 2016, p. 185) memahami stres sebagai pola reaksi serta adaptasi umum, dalam arti pola reaksi menghadapi stressor, yang dapat berasal dari dalam maupun luar individu yang bersangkutan, dapat nyata maupun tidak nyata sifatnya.

Cannon (Gaol, 2016, p. 2) menyatakan bahwa stres merupakan gangguan homeostasis yang menyebabkan perubahan pada keseimbangan fisiologis yang dihasilkan dari adanya rangsangan terhadap fisik maupun psikologis.

Handoko (Asih et al., 2018, p. 1) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

(Saputri, 2020, p. 102) mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi tertekan karena adanya ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima oleh individu dengan kemampuan untuk mengatasinya.

Maramis (Saputri, 2020, p. 102) berpendapat bahwa stres merupakan segala permasalahan atau tuntutan penyesuaian diri yang dapat mengganggu keseimbangan individu, apabila individu tidak mampu mengatasinya dengan baik maka akan muncul gangguan pada badan maupun jiwa.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, peneliti memahami stres sebagai suatu perasaan tidak nyaman dalam diri sendiri baik disebabkan oleh sesuatu yang berasal dari dalam pikiran manusia dan/atau dari luar diri manusia.

Menurut Robbins (Massie, Rachel Natalya & Rumawas, 2018, p. 43) terdapat beberapa indikator stres yaitu:

1. Tuntutan tugas;
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi, dan
5. Kepemimpinan organisasi.

Sementara dalam pemikiran Mangkunegara (Amalia et al., 2016, pp. 3–4), indikator stres kerja antara lain konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam pekerjaan, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, iklim kerja yang tidak sehat, waktu kerja yang mendesak.

Indikator stres kerja menurut Mulyadi (Amalia et al., 2016, p. 4) yaitu:

1. Kondisi pekerjaan, meliputi beban kerja berlebihan dan jadwal kerja,
2. Stres karena peran seperti ketidakjelasan peran
3. Faktor interpersonal seperti kerjasama antar teman dan hubungan dengan pimpinan,
4. Perkembangan karier meliputi: promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya,
5. Struktur organisasi, antara lain: struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Pemahaman mengenai kearifan lokal antar masing-masing peneliti tentunya berbeda-beda. Perbedaan pemahaman tersebut tampak dalam definisi mengenai kearifan lokal beberapa peneliti sebagai berikut.





Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009, kearifan lokal adalah nilai-nilai luhur yang berlaku di dalam tata kehidupan masyarakat yang bertujuan untuk melindungi sekaligus mengelola lingkungan hidup secara lestari.

(Sugiyarto, 2018, p. 46) berpandangan bahwa kearifan lokal adalah seperangkat pengetahuan dan praktik-praktik baik yang berasal dari generasi-generasi sebelumnya maupun dari pengalaman berhubungan dengan lingkungan dan masyarakat lainnya milik suatu komunitas di suatu tempat, yang digunakan untuk menyelesaikan baik dan benar berbagai persoalan dan atau kesulitan yang dihadapi.

Keraf (Devi et al., 2018, p. 340) berpendapat bahwa kearifan lokal adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman, atau wawasan serta adat istiadat yang dimana sebuah kebiasaan atau etika masyarakat yang menuntun ke perilaku manusia didalam sebuah kumpulan ekologis.

Haidlor Ali Ahmad (Setiadi, 2019, p. 133) mengemukakan bahwa kearifan lokal adalah suatu sintesa budaya yang diciptakan oleh aktor-aktor lokal melalui proses yang berulang-ulang, melalui internalisasi dan interpretasi ajaran agama dan budaya yang disosialisasikan dalam bentuk norma-norma dan dijadikan pedoman dalam kehidupan sehari-hari bagi masyarakat.

Menurut (Setiadi, 2019, p. 137) kearifan lokal adalah nilai-nilai luhur yang dimiliki seseorang karena taat dan patuh terhadap tata aturan yang menyangkut hubungan antar sesama manusia, tata aturan yang menyangkut hubungan manusia dengan alam, dan tata aturan yang menyangkut hubungan manusia dengan hal-hal gaib sebagai aspek kebudayaan yang terdapat di daerahnya.

(Maridi, 2015, p. 1) mengungkapkan bahwa kearifan lokal adalah nilai-nilai luhur yang berlaku dalam tata kehidupan masyarakat untuk antara lain melindungi dan mengelola lingkungan hidup secara lestari.

Menurut (Kurnia, 2020, p. 56), kearifan lokal adalah pandangan hidup dan ilmu pengetahuan serta berbagai strategi kehidupan yang berwujud aktivitas yang dilakukan oleh masyarakat lokal dalam menjawab berbagai masalah dalam pemenuhan kebutuhan mereka.

Beberapa pandangan para peneliti terkait kearifan lokal membentuk pemahaman peneliti bahwa kearifan lokal merupakan internalisasi aneka pengetahuan, nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku turun temurun dalam diri seseorang atau sekelompok orang tampak dalam pola tutur dan pola perilaku pribadi dalam lingkungan sosial.

Mitchell (Njatrijani, 2018, pp. 21–22) mengemukakan enam dimensi kearifan lokal. Keenam dimensi tersebut adalah:

1. Dimensi Pengetahuan Lokal

Pribadi dalam masyarakat mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan alam dan lingkungan sosial setempat karena memiliki pengetahuan lokal misalnya bertani, berkebun, beternak, melaut, bermufakat, dan lain sebagainya.

2. Dimensi Nilai Lokal

Di setiap lingkungan sosial tentu terdapat nilai-nilai dan norma-norma sosial. Nilai dan norma tersebut dapat tertulis dan tidak tertulis. Kendati demikian telah tercipta kesadaran dalam diri masing-masing pribadi dalam komunitas sosial tertentu. Kesadaran ini tercermin dalam pola tutur dan pola perilaku yang menunjukkan pola atau corak tertentu yang bersifat umum dalam kalangan tertentu.

3. Dimensi Keterampilan Lokal

Keterampilan dalam hal ini berkaitan dengan kemampuan untuk bertahan hidup. Biasanya ketrampilan ini cenderung sama untuk kelompok tertentu dalam masyarakat. Misalnya keterampilan berkebun, bertani sawah, bertani ladang, menangkap ikan, berburu, dan lain sebagainya.

4. Dimensi Sumber daya Lokal

Pemberdayaan sumber daya lokal tentunya tercermin dalam penggunaan hasil sumber daya yang ada untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Masyarakat lokal tidak mengeksploitasi secara besar-besaran atau dikomersialkan. Masyarakat merasa berkewajiban untuk menjaga keseimbangan alam agar tetap lestari untuk anak cucu.





5. Dimensi Mekanisme Pengambilan Keputusan Lokal
Pengambilan keputusan biasanya berdasarkan nilai dan norma, adat kebiasaan yang berlaku dalam masyarakat tertentu. Keputusan diberikan oleh ketua kelompok atau ketua suku yang memiliki kewenangan atas pemerintahan masyarakat.
6. Dimensi Solidaritas Kelompok Lokal
Hal yang paling nampak dalam masyarakat lokal adalah rasa solidier atau persaudaraan diantara masyarakat setempat. Rasa solidier ini biasanya ditunjukkan dalam kerja sama dalam suatu pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan secara mandiri.

Terkait kinerja, Sinambela berpendapat bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan (Sinambela, Lijan Poltak, 2019, p. 14).

Menurut (Setyawan, 2018, p. 69) kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.

Barry (Hakim & Wuryanto, 2014, p. 6) mengungkapkan bahwa kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Rivai (Hakim & Wuryanto, 2014, p. 6) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Mathis dan Jackson (Hakim & Wuryanto, 2014, p. 6) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Rivai (Jailani, 2012, p. 410) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

(Hamdiyah et al., 2016, p. 2) berpandangan bahwa kinerja merupakan suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Torang (Tjiabrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, 2017, p. 1572), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir atas suatu tugas yang diemban oleh seseorang berdasarkan instruksi yang telah ditetapkan.

Menurut (Kristiyanti, 2012, p. 104), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan

(Listiani, 2011, p. 317) mengungkapkan beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan,
2. Menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang memberikan kesan terhadap pelanggan,
3. Memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan, dan
4. Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenali permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Sementara itu, menurut (Hakim & Wuryanto, 2014, p. 6) indikator kinerja karyawan meliputi antara lain: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, kemampuan memecahkan persoalan.





Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dengan rumus *Slovin* adalah sebanyak 85 responden. Peneliti memutuskan untuk menggunakan ukuran sampel sebanyak 105 responden. Teknik sampling adalah *random sampling* dari setiap unit kerja di PNK. Pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dan uji hipotesis menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Pengolahan data menggunakan *tools software* statistik *SmartPLS*.

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskriptif variabel dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Hasil jawaban responden tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Pernyataan	Sim.	Jawaban					Jml Resp.	Skor	Rerata Skor
			1	2	3	4	5			
Beban Kerja (X1)	Pekerjaan saya setiap hari sangat banyak.	X1.1	10	5	25	46	19	105	374	3.48
	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup.	X1.2	19	19	44	22	10	105	318	3.03
	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	X1.3	10	8	19	45	23	105	387	3.69
	Pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	X1.4	7	17	29	39	13	105	352	3.35
Rerata Variabel (X1)										3.39
Stres (X2)	Saya mengalami banyak tekanan dalam mengerjakan pekerjaan di tempat kerja	X2.1	14	42	39	6	4	105	246	2.34
	Saya mengalami banyak masalah di lingkungan kerja.	X2.2	17	56	21	7	4	105	237	2.26
	Saya terkadang tidak menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan.	X2.3	16	42	31	12	4	105	262	2.50
	Saya merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan saya.	X2.4	15	43	25	16	6	105	271	2.58
	Saya merasa tegang ketika saya mulai melakukan pekerjaan atau pada saat bekerja.	X2.5	16	54	25	6	4	105	242	2.30
Rerata Variabel (X2)										2.40
Kearifan Lokal (X3)	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang adat istiadat dan budaya tempat saya tinggal sekarang.	X3.1	0	4	9	73	19	105	423	4.03
	Saya menghargai orang yang lebih tua dan yang lebih muda baik dalam usia	X3.2	0	1	8	41	55	105	465	4.43



	maupun didalam jabatan.									
	Saya memiliki keterampilan yang sama seperti ketrampilan yang dimiliki oleh orang-orang disekitar saya baik di rumah maupun di tempat kerja.	X3.3	0	1	31	59	14	105	401	3.82
	Saya merasa bahwa orang-orang di sekitar saya adalah saudara/i saya.	X3.4	0	3	9	46	47	105	452	4.30
Rerata Variabel (X3)										4.15
Kinerja Pegawai (Y)	Saya seringkali menyelesaikan tugas tepat waktu.	Y.1	0	2	12	68	23	105	428	4.08
	Saya memiliki keterampilan khusus dalam melakukan pekerjaan saya.	Y.2	0	2	6	66	31	105	441	4.20
	Hasil kerja saya memenuhi tuntutan yang diharapkan.	Y.3	0	3	8	77	17	105	423	4.03
	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan.	Y.4	0	2	3	39	61	105	474	4.51
Rerata Variabel (Y)										4.20

Sumber: hasil penelitian (data diolah) tahun 2021.

Tabel di atas mengindikasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Item pernyataan yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling tinggi pada variabel beban kerja adalah item pernyataan ketiga (X1 3) yakni harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan skor 3.69. Item pernyataan yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling rendah pada variabel beban kerja adalah item pernyataan kedua (X1 2) yakni waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup dengan skor 3.03.
2. Item pernyataan yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling tinggi pada variabel stres adalah item pernyataan keempat (X2 4) yakni merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan dengan skor 2.58. Item pernyataan yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling rendah pada variabel stres adalah item pernyataan kelima (X2 5) yakni merasa tegang ketika mulai melakukan pekerjaan atau pada saat bekerja dengan skor 2.30.
3. Item pernyataan yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling tinggi pada variabel kearifan lokal adalah item pernyataan kedua (X3 2) yakni menghargai orang yang lebih tua dan yang lebih muda baik dalam usia maupun didalam jabatan dengan skor 4.43. Item pernyataan yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling rendah pada variabel kearifan lokal adalah item pernyataan ketiga (X3 3) yakni memiliki keterampilan yang sama seperti ketrampilan yang dimiliki oleh orang-orang disekitar baik di rumah maupun di tempat kerja dengan skor 3.82.
4. Item pernyataan yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling tinggi pada variabel kinerja pegawai adalah item pernyataan keempat (Y 4) yakni menikmati pekerjaan dilakukan dengan skor 4.51. Item pernyataan yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling rendah pada variabel kinerja pegawai adalah item pernyataan ketiga (Y 3) yakni Hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan dengan skor 4.03.

Analisis statistik deskriptif untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Statistik Deskriptif





Variabel	N	Min	Max	Sum	Mean	Median	Std. Deviation
Beban Kerja (X ₁)	105	1	5	354.75	3.37	3.50	0.98
Stres (X ₂)	105	1	5	255.00	2.42	2.33	0.82
Kearifan Lokal (X ₃)	105	2	5	414.67	3.94	4.00	0.48
Kinerja Pegawai (Y)	105	2	5	427.40	4.07	4.00	0.49

Sumber: hasil penelitian (data diolah) tahun 2021

Data dalam Tabel Statistik Deskriptif di atas menunjukkan bahwa kisaran teoritis untuk variabel beban kerja berada pada kisaran antara 1 sampai dengan 5. Nilai mean sebesar 3.37. Nilai standar deviasi sebesar 0.98. Bila dibandingkan maka $3.37 > 0.98$. Nilai mean lebih besar daripada nilai standar deviasi. Hal ini berarti bahwa pegawai Politeknik Negeri Kupang memiliki beban kerja yang besar. Nilai standar deviasi mengindikasikan adanya penyimpangan sebesar 0.98 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai beban kerja yang besarnya 3.37.

Data dalam Tabel Statistik Deskriptif di atas menunjukkan bahwa kisaran teoritis untuk variabel stres berada pada kisaran antara 1 sampai dengan 5. Nilai mean sebesar 2.42. Nilai standar deviasi sebesar 0.82. Bila dibandingkan maka $2.42 > 0.82$. Nilai mean lebih besar daripada nilai standar deviasi. Hal ini berarti bahwa pegawai Politeknik Negeri Kupang mengalami stres saat melakukan pekerjaan mereka. Nilai standar deviasi mengindikasikan adanya penyimpangan sebesar 0.82 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai stres yang besarnya 2.42.

Data dalam Tabel Statistik Deskriptif di atas menunjukkan bahwa kisaran teoritis untuk variabel kearifan lokal berada pada kisaran antara 2 sampai dengan 5. Nilai mean sebesar 3.94. Nilai standar deviasi sebesar 0.48. Bila dibandingkan maka $3.94 > 0.48$. Nilai mean lebih besar daripada nilai standar deviasi. Hal ini berarti bahwa pegawai Politeknik Negeri Kupang memiliki nilai-nilai kearifan lokal dalam diri mereka. Nilai standar deviasi mengindikasikan adanya penyimpangan sebesar 0.48 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai kearifan lokal yang besarnya 3.94.

Data dalam Tabel Statistik Deskriptif di atas menunjukkan bahwa kisaran teoritis untuk variabel kinerja pegawai berada pada kisaran antara 2 sampai dengan 5. Nilai mean sebesar 4.07. Nilai standar deviasi sebesar 0.49. Bila dibandingkan maka $4.07 > 0.49$. Nilai mean lebih besar daripada nilai standar deviasi. Hal ini berarti bahwa pegawai Politeknik Negeri Kupang berkinerja baik dalam melakukan pekerjaan mereka. Nilai standar deviasi mengindikasikan adanya penyimpangan sebesar 0.49 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai kinerja pegawai yang besarnya 4.07.

Hasil Uji Asumsi SEM PLS

Dalam teknik mengolah data dengan *Partial Least Square* (PLS), terdapat dua tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap tersebut adalah Model pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*).

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Ada tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model*. Ketiga kriteria tersebut adalah *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

Convergent Validity

Penilaian *convergent validity* berdasarkan pada korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal, dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini, batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0.70. Hasil *loading factor* untuk setiap indikator disajikan pada tabel berikut.



Tabel 3. *Outer Loadings (Measurement Model)*

Variabel	Item Pernyataan	Simbol	Outer Loadings (<i>Measurement Model</i>)				Kesimpulan
			X1	X2	X3	Y	
Beban Kerja (X ₁)	Pekerjaan saya setiap hari sangat banyak.	X11	0,904				Valid
	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup.	X12	0,851				Valid
	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	X13	0,905				Valid
	Pekerjaan yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	X14	0,838				Valid
Stres (X ₂)	saya mengalami banyak tekanan dalam mengerjakan pekerjaan di tempat kerja.	X21		0,899			Valid
	Saya mengalami banyak masalah di lingkungan kerja.	X22		0,789			Valid
	Saya terkadang tidak menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan.	X23		0,83			Valid
	Saya merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan saya.	X24		0,837			Valid
	Saya merasa tegang ketika saya mulai melakukan pekerjaan atau pada saat bekerja.	X25		0,903			Valid
Kearifan Lokal (X ₃)	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang adat istiadat dan budaya tempat saya tinggal sekarang.	X31			0,756		Valid
	Saya menghargai orang yang lebih tua dan yang lebih muda baik dalam usia maupun dalam jabatan.	X32			0,784		Valid
	Saya memiliki keterampilan yang sama seperti ketrampilan yang dimiliki oleh orang-orang disekitar saya baik di rumah maupun di tempat kerja.	X33			0,774		Valid
	Saya merasa bahwa orang-orang di sekitar saya adalah saudara/i saya.	X34			0,756		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Saya seringkali menyelesaikan tugas tepat waktu.	Y1				0,838	Valid
	Saya memiliki keterampilan khusus dalam melakukan pekerjaan saya.	Y2				0,823	Valid
	Hasil kerja saya memenuhi tuntutan yang diharapkan.	Y3				0,843	Valid
	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan.	Y4				0,754	Valid

Sumber: Hasil penelitian (data diolah) tahun 2021

Data dalam tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki *loading faktor* lebih besar dari (>0.70). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel adalah valid sehingga dapat digunakan untuk uji hipotesis.

Discriminant Validity, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk. Selain itu juga dapat menggunakan nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai dari *Discriminant Validity, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha* dapat dilihat dalam tabel berikut.



Tabel 4. Nilai *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Sim.	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Beban Kerja	X1	0,898	0,905	0,929	0,766
Stres	X2	0,906	0,914	0,930	0,727
Kearifan Lokal	X3	0,769	0,774	0,851	0,589
Kinerja Pegawai	Y	0,834	0,855	0,888	0,665

Sumber: hasil penelitian (data diolah) tahun 2021

Terdapat beberapa nilai dalam tabel di atas. *Pertama* adalah nilai *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* menurut Hair *et al.* (2010: 92) merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu. Eisingerich dan Rubera (2010: 27) mengemukakan bahwa nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* minimum adalah 0,70. Alasan peneliti menggunakan nilai keandalan *Cronbach's Alpha* minimum 0,70. Adalah karena *Cronbach's Alpha* yang andal (0,70), dapat memberikan dukungan untuk konsistensi internal. Menurut Bagozzi dan Yi (dalam Eisingerich dan Rubera, 2010: 27), rata-rata varians dan reliabilitas komposit melebihi ambang batas yang disarankan.

Tabel 5. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 - 0.40	Agak Andal
>0.40 - 0.60	Cukup Andal
>0.60 - 0.80	Andal
>0.80 - 1.00	Sangat Andal

Sumber: hasil penelitian (data diolah) tahun 2021

Nilai tingkat keandalan *Cronbach's Alpha* dalam tabel di atas bila dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dalam Tabel Nilai *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* maka akan tampak sebagaimana dalam tabel berikut ini.

Tabel 6. Tingkat Keandalan Nilai *Cronbach's Alpha* Hasil Penelitian

Variabel	Sim. Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Hasil Penelitian	Tingkat Keandalan
Beban Kerja	X1	0,898	Sangat Andal
Stres	X2	0,906	Sangat Andal
Kearifan Lokal	X3	0,769	Andal
Kinerja Pegawai	Y	0,834	Sangat Andal

Sumber: Hasil penelitian (data diolah) tahun 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa daftar nilai tersebut lebih tinggi daripada 0,70 (*Cronbach's Alpha* > 0,70). Ini berarti bahwa variabel beban kerja (X_1), stres (X_2) dan kinerja (Y) merupakan variabel yang sangat andal. Sedangkan variabel kearifan lokal (X_3) merupakan variabel yang andal.

Nilai *Rho_A* merupakan nilai uji reliabilitas konstruk seperti halnya uji *composite reliability*. Nilai dalam tabel *rho_A* untuk membaca nilai *alpha's cronbach*.

Untuk menginterpretasikan *Composite Reliability* (CR) sama dengan *Cronbach's Alpha*. Nilai batas > 0.7 dapat diterima, dan nilai > 0.8 sangat memuaskan. Dalam Tabel Nilai *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa nilai *Composite Reliability* > 0,8 sehingga sangat memuaskan.



Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifest terhadap konstruk latennya. Dalam Tabel Nilai *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa nilai AVE setiap variabel lebih besar (>) dari 0,5. Hal ini berarti bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Model Struktural (*Inner Model*)

Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Evaluasi terhadap Model struktural atau *inner model* adalah dengan cara melihat nilai *R Square* (R^2) untuk konstruk laten dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji *t* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur strukturalnya yang diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*. Nilai *R-square* untuk konstruk dependen yang diperoleh dari pengolahan PLS.

Interpretasi nilai *R Square* (R^2) sama dengan interpretasi *R Square* (R^2) regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Chin (dalam Yamin dan Kurniawan, 2011:21) berpendapat bahwa kriteria *R Square* (R^2) terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu: nilai R^2 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*). Perubahan nilai *R Square* (R^2) dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Koefisien determinasi (*R Square*) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen.

Tabel 7. *R Square* (R^2) dan *R Square Adjusted*

	Kinerja Pegawai (Y)
<i>R Square</i> (R^2)	0,508
<i>R Square Adjusted</i>	0,492

Sumber : hasil penelitian (data diolah) tahun 2021.

Berdasarkan hasil olah data, nilai *R Square* (R^2) dalam Tabel *R Square* (R^2) dan *R Square Adjusted* menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,508. Hal ini berarti bahwa variabel independen eksogen : beban kerja, stres, dan kearifan lokal (X_1 , X_2 , dan X_3) berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel dependen endogen kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.508 atau 50,8%. Sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini seperti kepemimpinan, perilaku organisasi, relasi sosial, kondisi ekonomi, dan lain-lain.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Hubungan secara parsial (r^2) antara variabel laten eksogen dengan variabel laten endogen dependen dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Korelasi	r	r-square	% pengaruh
$X_1 - Y$	-0.565	0.319	32%
$X_2 - Y$	-0.454	0.206	21%
$X_3 - Y$	0.595	0.354	35%

Sumber : hasil penelitian (data diolah) tahun 2021.

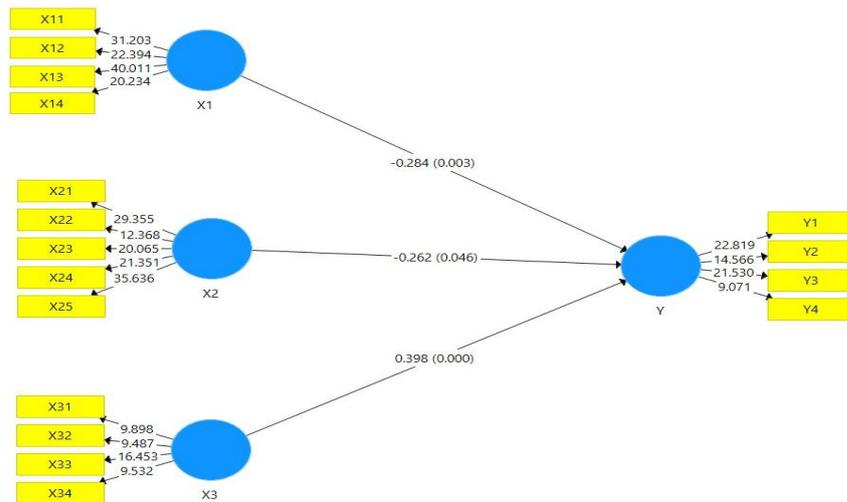
Berdasarkan Tabel Koefisien Determinasi Parsial (r^2) dapat diketahui bahwa:

1. Koefisien korelasi antara beban kerja dengan kinerja pegawai sebesar -0.565. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang. Nilai r-square sebesar 0,319 atau 32%.



- Koefisien korelasi antara stres dengan kinerja pegawai sebesar -0.454. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang. Nilai r-square sebesar 0,206 atau 21%.
- Koefisien korelasi antara kearifan lokal dengan kinerja pegawai sebesar 0.595. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kearifan lokal dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat. Nilai r-square sebesar 0,354 atau 35%.

Hubungan antara variabel dan hasil pengujiannya disajikan pada Gambar berikut.



Sumber : hasil penelitian (data diolah) tahun 2021

Gambar 1. Model Struktural Diagram Jalur Dalam PLS

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan gambar Model Struktural Diagram Jalur Dalam PLS, berikut akan diuraikan hasil pengujian pengaruh variabel-variabel eksogen (X₁, X₂, dan X₃) terhadap variabel endogen (Y).

Tabel 9. Result for Inner Weights

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Sim.	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja	Kinerja Pegawai	X ₁ -> Y	-0,284	-0,282	0,094	3,032	0,002
Stres	Kinerja Pegawai	X ₂ -> Y	-0,262	-0,265	0,133	1,973	0,049
Kearifan Lokal	Kinerja Pegawai	X ₃ -> Y	0,398	0,398	0,106	3,759	0,000

Sumber: hasil penelitian (data diolah) tahun 2021

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dari analisis PLS adalah sebagai berikut.

Pengujian Hipotesis 1:

H₀ = beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang

H_a = beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang

Pengaruh beban kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Kupang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar - 0,284 dengan nilai *t statistic* sebesar 3,032. Nilai tersebut lebih besar dari *t tabel* (1.282; *one tail*; 10%). *T statistic* 3,032 > *T tabel* 1.282. Hal ini berarti Hipotesis 1, H₀ ditolak H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja (X₁) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Kupang. Hasil ini sesuai dengan



hipotesis pertama dimana beban kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 2:

H_0 = stres tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang

H_a = stres berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang

Pengaruh stres (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Kupang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,262 dengan nilai *t statistic* sebesar 1,973. Nilai tersebut lebih besar dari *t tabel* (1.282; *one tail*; 10%). *T statistic* 1,973 > *T tabel* 1.282. Hal ini berarti Hipotesis 2, H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa stres (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Kupang. Hasil ini sesuai dengan hipotesis kedua dimana stres berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 3:

H_0 = kearifan lokal tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang

H_a = kearifan lokal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang

Pengaruh kearifan lokal (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Kupang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,398 dengan nilai *t statistic* sebesar 3,759. Nilai tersebut lebih besar dari *t tabel* (1.282; *one tail*; 10%). *T statistic* 3,759 > *T tabel* 1.282. Hal ini berarti Hipotesis 3, H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa kearifan lokal (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Kupang. Hasil ini sesuai dengan hipotesis ketiga dimana kearifan lokal berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 4:

H_0 = beban kerja, stres dan kearifan lokal secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang

H_a = beban kerja, stres dan kearifan lokal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang

Pengaruh beban kerja (X_1), stres (X_2), dan kearifan lokal (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Politeknik Negeri Kupang dilihat pada tabel *R Square* (R^2) dan *R Square Adjusted* menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,508. Hal ini berarti bahwa variabel independen eksogen: beban kerja, stres, dan kearifan lokal (X_1 , X_2 , dan X_3) berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel dependen endogen kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.508 atau 50,8%. Hal ini berarti Hipotesis 4, H_0 ditolak H_a diterima. Hasil ini sesuai dengan hipotesis keempat dimana kearifan lokal berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

a. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Kuesioner yang terkumpul di analisis dengan Statistik Deskriptif untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik opini responden sudah terlihat disini. Kisaran teoritis untuk variabel beban kerja berada pada kisaran antara 1 sampai dengan 5. Beban kerja mempunyai nilai rata-rata 3,37. Nilai standar deviasi sebesar 0,98. Ini berarti responden mempunyai opini memiliki beban kerja yang besar. Dimana indikator pernyataan yang paling tinggi dengan skor 3,69 yakni harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan .

b. Analisis Korelasi Variabel Beban Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai



Koefisien korelasi antara beban kerja dengan kinerja pegawai sebesar -0.565 . Dengan nilai r -square sebesar $0,319$ atau 32% . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang.

c. Uji hipotesis

Nilai *Original Sample (O)* hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja adalah sebesar $-0,284$. Nilai *Original Sample (O)* ini sebenarnya merupakan kompas untuk menguji hipotesis peneliti dalam penelitian ini. Nilai *original sample* positif bermakna bahwa arah hubungannya positif. Sebaliknya jika nilai *original sample* negatif maka arah hubungannya negatif. Dalam penelitian ini, nilai *Original Sample (O)* menunjukkan arah negatif yakni $-0,284$. Ini berarti bahwa variabel beban kerja memiliki arah hubungan yang negatif dengan variabel kinerja pegawai. Arah hubungan negatif ini dapat dijelaskan demikian. Bahwa semakin besar beban kerja secara bersamaan akan semakin kecil kinerja pegawai. Demikian pun sebaliknya bahwa semakin kecil beban kerja maka secara bersamaan akan semakin besar kinerja pegawai.

Nilai *Sample Mean (M)* hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja adalah sebesar $-0,282$. *Sample Mean (M)* merupakan nilai rata-rata yang ditemukan dalam sampel atau responden dalam penelitian ini. Nilai *Sample Mean (M)* dalam penelitian ini adalah negatif yang mengindikasikan bahwa rata-rata responden berpersepsi bahwa beban kerja memiliki dampak atau akibat negatif terhadap kinerja pegawai.

Nilai *Standard Deviation (STDEV)* hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja adalah sebesar $0,094$. *Standard Deviation (STDEV)* dalam penelitian ini merupakan tolok ukur untuk mengukur jumlah variasi atau sebaran nilai data. Semakin rendah *Standard Deviation (STDEV)* maka akan semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika nilai *Standard Deviation (STDEV)* semakin tinggi maka akan semakin lebar rentang variasi data. *Standard Deviation (STDEV)* merupakan besar perbedaan nilai sampel terhadap rata-rata. Nilai standar deviasi dalam penelitian ini adalah sebesar $0,094$ sementara nilai mean sebesar $-0,282$. Bila dibandingkan maka $0,094 < -0,282$. Standar deviasi lebih kecil daripada nilai mean. Hal ini berarti data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil daripada mean.

Nilai *T Statistics (|O/STDEV|)* hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja adalah sebesar $3,032$. *Standar error* dalam penelitian ini sebesar 10% ($0,10$) sehingga nilai *T Tabelnya* adalah sebesar 1.282 (lihat lampiran). Bila peneliti bandingkan antara *T Statistics (|O/STDEV|)* dengan *T Tabel* maka peneliti mendapatkan hasil $3,032 > 1.282$. *T Statistics/ T hitung* lebih besar daripada *T Tabel*. Hal ini berarti bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Nilai *P Values* hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja adalah sebesar $0,002$. *P-Values* atau Nilai Probabilitas merupakan besarnya peluang (probabilitas) yang diamati dari statistik uji. *P value* adalah nilai kesalahan yang peneliti peroleh dari hasil uji statistik. Sementara nilai α (*alpha*) merupakan kesalahan maksimal yang ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, toleransi kesalahan nilai α (*alpha*) adalah sebesar $0,10$ atau 10% . Apabila peneliti membandingkan antara *P value* dengan α (*alpha*) maka peneliti akan mendapatkan hasil yakni $0,002 < 0,10$. *P value* lebih kecil daripada α (*alpha*). Kesalahan dalam penelitian ini lebih kecil ($0,2\%$) daripada toleransi kesalahan dalam penelitian ini (10%). Dengan demikian hipotesis pertama peneliti tetap dapat diterima yakni bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang oleh karena kesalahan di dalam penelitian ini lebih kecil daripada toleransi kesalahan yang telah ditetapkan sebelumnya.



Stres Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

a. Analisis Deskriptif Variabel Stres

Kuesioner yang terkumpul di analisis dengan Statistik Deskriptif untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik opini responden sudah terlihat disini. Kisaran teoritis untuk variabel stres berada pada kisaran antara 1 sampai dengan 5. Stres mempunyai nilai rata-rata 2,42. Nilai standar deviasi sebesar 0,82. Ini berarti responden mempunyai opini memiliki stress saat melakukan pekerjaan. Dimana indikator pernyataan yang paling tinggi dengan skor 2,58 yakni merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan.

b. Analisis Korelasi Variabel Stres terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Koefisien korelasi antara stres dengan kinerja pegawai sebesar -0.454. Dengan nilai r-square sebesar 0,206 atau 21%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang.

c. Uji hipotesis

Nilai *Original Sample (O)* hubungan antara variabel stres dengan variabel kinerja adalah sebesar -0,262. Nilai *Original Sample (O)* ini sebenarnya merupakan kompas untuk menguji hipotesis peneliti dalam penelitian ini. Nilai *original sample* positif bermakna bahwa arah hubungannya positif. Sebaliknya jika nilai *original sample* negatif maka arah hubungannya negatif. Dalam penelitian ini, nilai *Original Sample (O)* menunjukkan arah negatif yakni -0,262. Ini berarti bahwa variabel stres memiliki arah hubungan yang negatif dengan variabel kinerja pegawai. Arah hubungan negatif ini dapat dijelaskan demikian. Bahwa semakin pegawai mengalami stres, secara bersamaan akan semakin buruk kinerja pegawai. Demikian pun sebaliknya bahwa semakin pegawai mengalami relaksasi maka secara bersamaan pula kinerja pegawai semakin baik.

Nilai *Sample Mean (M)* hubungan antara variabel stres dengan variabel kinerja adalah sebesar -0,265. *Sample Mean (M)* merupakan nilai rata-rata yang ditemukan dalam sampel atau responden dalam penelitian ini. Nilai *Sample Mean (M)* dalam penelitian ini adalah negatif mengindikasikan bahwa rata-rata responden berpersepsi bahwa stres memiliki dampak atau akibat negatif terhadap kinerja pegawai.

Nilai *Standard Deviation (STDEV)* hubungan antara variabel stres dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,133. *Standard Deviation (STDEV)* dalam penelitian ini merupakan tolok ukur untuk mengukur jumlah variasi atau sebaran nilai data. Semakin rendah *Standard Deviation (STDEV)* maka akan semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika nilai *Standard Deviation (STDEV)* semakin tinggi maka akan semakin lebar rentang variasi data. *Standard Deviation (STDEV)* merupakan besar perbedaan nilai sampel terhadap rata-rata. Nilai standar deviasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,133 sementara nilai mean sebesar -0,265. Bila dibandingkan maka $0,094 < -0,282$. Standar deviasi lebih kecil daripada nilai mean. Hal ini berarti data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil daripada mean.

Nilai *T Statistics (|O/STDEV|)* hubungan antara variabel stres dengan variabel kinerja adalah sebesar 1,973. *Standar error* dalam penelitian ini adalah sebesar 10% (0,10) sehingga nilai *T Tabelnya* adalah sebesar 1.282 (lihat lampiran). Bila peneliti bandingkan antara *T Statistics (|O/STDEV|)* dengan *T Tabel* maka peneliti mendapatkan hasil $1,973 > 1.282$. *T Statistics/ T hitung* lebih besar daripada *T Tabel*. Hal ini berarti bahwa stres memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Nilai *P Values* hubungan antara variabel stres dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,049. *P-Values* atau Nilai Probabilitas merupakan besarnya peluang (probabilitas) yang diamati dari statistik uji. *P value* adalah nilai kesalahan yang peneliti peroleh dari hasil uji statistik. Sementara nilai α (*alpha*) merupakan kesalahan maksimal yang ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, toleransi kesalahan nilai α (*alpha*) adalah sebesar 0,10 atau 10%. Apabila peneliti membandingkan antara *P value* dengan α (*alpha*) maka peneliti akan mendapatkan hasil yakni $0,049 < 0,10$. *P value*



lebih kecil daripada α (*alpha*). Kesalahan dalam penelitian ini lebih kecil (4,9%) daripada toleransi kesalahan dalam penelitian ini (10%). Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini tetap dapat diterima yakni bahwa stres berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang oleh karena kesalahan di dalam penelitian ini lebih kecil daripada toleransi kesalahan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kearifan Lokal Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

a. Analisis Deskriptif Variabel Kearifan Lokal

Kuesioner yang terkumpul di analisis dengan Statistik Deskriptif untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik opini responden sudah terlihat disini. Kisaran teoritis untuk variabel kearifan lokal berada pada kisaran antara 2 sampai dengan 5. Kearifan Lokal mempunyai nilai rata-rata 3,94 Nilai standar deviasi sebesar 0,48. Ini berarti responden mempunyai opini memiliki kearifan lokal dalam bekerja. Dimana indikator pernyataan yang paling tinggi dengan skor 4,43 yakni menghargai orang yang lebih tua dan yang lebih muda baik dalam usia maupun didalam jabatan.

b. Analisis Korelasi Variabel Kearifan Lokal terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Koefisien korelasi antara kearifan lokal dengan kinerja pegawai sebesar 0.595. Dengan nilai r-square sebesar 0,354 atau 35%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kearifan lokal dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat.

c. Uji hipotesis

Nilai *Original Sample (O)* hubungan antara variabel kearifan lokal dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,398. Nilai *Original Sample (O)* ini sebenarnya merupakan kompas untuk menguji hipotesis peneliti dalam penelitian ini. Nilai *original sample* positif bermakna bahwa arah hubungannya positif. Sebaliknya jika nilai *original sample* negatif maka arah hubungannya negatif. Dalam penelitian ini, nilai *Original Sample (O)* menunjukkan arah negatif yakni 0,398. Ini berarti bahwa variabel kearifan lokal memiliki arah hubungan yang positif dengan variabel kinerja pegawai. Arah hubungan positif ini dapat dijelaskan demikian. Bahwa semakin pegawai memiliki kearifan lokal, secara bersamaan akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Demikian Pun sebaliknya bahwa semakin pegawai kurang atau tidak memiliki kearifan lokal maka secara bersamaan pula kinerja pegawai semakin berkurang.

Nilai *Sample Mean (M)* hubungan antara variabel kearifan lokal dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,398. *Sample Mean (M)* merupakan nilai rata-rata yang ditemukan dalam sampel atau responden dalam penelitian ini. Nilai *Sample Mean (M)* dalam penelitian ini adalah positif mengindikasikan bahwa rata-rata responden berpersepsi bahwa kearifan lokal memiliki dampak atau akibat positif terhadap kinerja pegawai.

Nilai *Standard Deviation (STDEV)* hubungan antara variabel kearifan lokal dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,106. *Standard Deviation (STDEV)* dalam penelitian ini merupakan tolok ukur untuk mengukur jumlah variasi atau sebaran nilai data. Semakin rendah *Standard Deviation (STDEV)* maka akan semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika nilai *Standard Deviation (STDEV)* semakin tinggi maka akan semakin lebar rentang variasi data. *Standard Deviation (STDEV)* merupakan besar perbedaan nilai sampel terhadap rata-rata. Nilai standar deviasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,106 sementara nilai mean sebesar 0,398. Bila dibandingkan maka $0,106 < 0,398$. Standar deviasi lebih kecil daripada nilai mean. Hal ini berarti data kurang bervariasi karena nilai standar deviasi lebih kecil daripada mean.

Nilai *T Statistics (|O/STDEV|)* hubungan antara variabel kearifan lokal dengan variabel kinerja adalah sebesar 3,759. *Standar error* dalam penelitian ini sebesar 10% (0,10) sehingga nilai *T Tabelnya* adalah sebesar 1.282 (lihat lampiran). Bila peneliti bandingkan antara *T Statistics (|O/STDEV|)* dengan *T Tabel* maka peneliti mendapatkan hasil $3,759 >$



1.282. *T Statistics/ T hitung* lebih besar daripada *T Tabel*. Hal ini berarti bahwa kearifan lokal memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Nilai *P Values* hubungan antara variabel kearifan lokal dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,000. *P-Values* atau Nilai Probabilitas merupakan besarnya peluang (probabilitas) yang diamati dari statistik uji. *P value* adalah nilai kesalahan yang peneliti peroleh dari hasil uji statistik. Sementara nilai α (*alpha*) merupakan kesalahan maksimal yang ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, toleransi kesalahan nilai α (*alpha*) adalah sebesar 0,10 atau 10%. Apabila peneliti membandingkan antara *P value* dengan α (*alpha*) maka peneliti akan mendapatkan hasil yakni $0,000 < 0,10$. *P value* lebih kecil daripada α (*alpha*). Kesalahan dalam penelitian ini lebih kecil (0%) daripada toleransi kesalahan dalam penelitian ini (10%). Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini tetap dapat diterima yakni bahwa kearifan lokal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang oleh karena tidak terdapat kesalahan di dalam penelitian ini.

Beban Kerja, Stres dan Kearifan Lokal Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

a. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Kuesioner yang terkumpul di analisis dengan Statistik Deskriptif untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik opini responden sudah terlihat disini. Kisaran teoritis untuk variabel kinerja pegawai berada pada kisaran antara 2 sampai dengan 5. Kinerja pegawai mempunyai nilai rata-rata 4,07. Nilai standar deviasi sebesar 0,49. Ini berarti responden mempunyai opini memiliki berkinerja baik dalam melakukan pekerjaan mereka. Dimana indikator pernyataan yang paling tinggi dengan skor 4,51 yakni menikmati pekerjaan yang dikakukan.

d. Analisis Korelasi Variabel Kearifan Lokal terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Pada analisis ini akan diteliti bagaimana hubungan variabel Beban Kerja, Stres dan Kearifan Lokal terhadap variabel Kinerja Pegawai. Interpretasi nilai *R Square* (R^2) sama dengan interpretasi *R Square* (R^2) regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Perubahan nilai *R Square* (R^2) dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif.

Koefisien determinasi (*R Square*) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai *R Square* (R^2) dalam Tabel *R Square* (R^2) dan *R Square Adjusted* menunjukkan bahwa nilai *R Square* (R^2) adalah sebesar 0,508. Hal ini berarti bahwa variabel independen eksogen : beban kerja, stres, dan kearifan lokal (X_1 , X_2 , dan X_3) berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel dependen endogen kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.508 atau 50,8%. Sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini seperti kepemimpinan, perilaku organisasi, relasi sosial, kondisi ekonomi, dan lain-lain.

Lijan Sinambela dan Sarton Sinambela (2019: 5) mengemukakan semakin besar suatu organisasi, akan semakin besar pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut, sehingga semakin besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, seperti konflik, stres, demotivasi, tidak berdisiplin dan permasalahan lainnya. Berbagai permasalahan tersebut juga dipengaruhi oleh latar belakang budaya dan kemajemukan masyarakat di mana para pegawai itu berasal.

Hal ini menjadi selaras karena ketika seseorang atau sekelompok orang yang bekerja bersama tentu memiliki etos kerja yang berbeda satu dengan yang lain. Etos kerja ini dipengaruhi oleh beragam faktor yang salah satu diantaranya adalah kearifan lokal asal pegawai tersebut. Keberagaman etos kerja ini bertemu dengan pembagian kerja yang berbeda dan harus dilaksanakan tanpa tawar menawar serta stres yang lahir dari psikis masing-masing individu menjadikan berfluktuasinya hasil kerja pegawai. Hasil kerja yang merupakan bentuk



dari kinerja inilah yang selama ini ditampilkan oleh masing-masing individu. Keberagaman kinerja pegawai ini melahirkan kinerja institusi/lembaga Politeknik Negeri Kupang.

Pada hakikatnya suatu institusi/lembaga didirikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dan penggerak utama untuk mencapai tujuan tersebut adalah para pegawai yang ada didalamnya. Bagaimana institusi/lembaga akan bergerak dan bertumbuh sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Kritik Terhadap Teori-Teori Kinerja Pegawai Beban Kerja

Pada penelitian terdahulu yang bersumber dari Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2017) berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. Variabel beban kerja juga menjadi variabel laten eksogen sama dengan penelitian ini. Penelitian Riny Chandra dan Dody Adriansyah menunjukkan hasil koefisien regresi sebesar $-0,029X_1$, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan bila beban kerja meningkat satu satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar $0,029$. Pada variabel beban kerja t hitung $< t$ tabel ($-0,116 < 1,681$) maka dapat dinyatakan bahwa secara statistik variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian Riny Chandra dan Dody Adriansyah variabel beban kerja secara parsial hanya memberikan pengaruh tidak signifikan, ini berarti dari semua indikator pembentuk variabel beban kerja yang digunakan Riny Chandra dan Dody Adriansyah, yaitu: jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, target yang harus di capai dalam pekerjaan sudah jelas, waktu menyelesaikan tugas sudah cukup jelas, mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya dan pada saat jam istirahat juga mengerjakan pekerjaan, memberikan penurunan kepada variabel kinerja.

Hasil penelitian pada paragraf di atas sedikit mirip dengan hasil penelitian ini pada Politeknik Negeri Kupang. Indikator pembentuk variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah informasi terbaru, kecukupan waktu penyelesaian pekerjaan, bekerja cepat, dan pulang saat pekerjaan selesai. Koefisien korelasi antara beban kerja dengan kinerja pegawai sebesar $-0,565$. Dengan nilai r -square sebesar $0,319$ atau 32% . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang. Nilai *Original Sample (O)* hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja adalah sebesar $-0,284$. Nilai *T Statistics (|O/STDEV|)* hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja adalah sebesar $3,032$. Apabila dibandingkan antara *T Statistics (|O/STDEV|)* dengan *T Tabel* maka didapatkan hasil $3,032 > 1,282$. *T Statistics/ T hitung* lebih besar daripada *T Tabel*. Hal ini berarti bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja dengan indikator yang berbeda dengan penelitian Riny Chandra dan Dody Adriansyah mempunyai pengaruh parsial negatif terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari kedua penelitian ini mendukung hasil penelitian Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina (2017) yang mengatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Beban kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Walaupun dengan indikator yang berbeda, beban kerja yang tinggi memberikan penurunan kinerja pegawai baik pada sektor swasta dan negeri.

Beban kerja dan kinerja merupakan dua hal yang berbeda. Beban kerja merupakan masukan (*input*) kuantitas dan kualitas pekerjaan yang harus dikerjakan dan diselesaikan dalam durasi waktu tertentu. Sementara kinerja merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang telah dikerjakan dalam kurun waktu tertentu. Memang secara definisi, terlihat bahwa beban kerja dan kinerja merupakan dua hal yang berbeda. Namun bila diamati, terlihat bahwa ada relasi antara beban kerja dan kinerja pegawai. Hubungannya adalah demikian bahwa beban kerja merupakan (se)suatu hal yang diemban sedangkan kinerja merupakan



hasil dari (se)suatu hal yang diemban sebelumnya. Jadi hubungannya adalah sebab akibat. Dalam kasus ini, posisi pekerjaan adalah sebab dan posisi kinerja adalah sebagai akibat. Demikian relasi antara beban kerja dan kinerja. Selain relasi sebab akibat, relasi beban kerja dan kinerja merupakan relasi pengandaian. Konkritnya adalah demikian bahwa beban kerja mengandaikan (akan) adanya suatu hasil dari pekerjaan dimaksud yakni kinerja sementara adanya kinerja mengandaikan adanya suatu (beban) pekerjaan yang telah dikerjakan atau dilaksanakan dalam durasi waktu tertentu.

Keterkaitan logis antara beban kerja dan kinerja sebagaimana peneliti ungkapkan di atas pun terjadi dalam realita kehidupan sehari-hari. Hal ini demikian sebab pada hakikatnya merupakan makhluk kerja. Karena eksistensinya sebagai makhluk kerja maka pekerjaan menjadi ciri khas manusia selama menjadi manusia. Menjadi manusia serentak berarti menjadi pekerja. Baik itu pekerja individual maupun pekerja sosial organisasional. Menjadi pekerja pemerintahan maupun pekerja swasta. Tujuan dari (beban) kerja adalah untuk memanusaiakan kehidupan manusia dan alam. Dengan dan melalui kerja, manusia mensejahterakan diri dan sesama serta semakin memanusaiakan alam.

Tentang kerja sebagai kerja individual dan kerja sosial (kelompok), dalam penelitian ini, peneliti meneliti tentang kerja sosial. Maksud dari kerja sosial adalah pekerjaan yang berbeda, yang dikerjakan secara bersama-sama pada waktu dan tempat yang sama demi tercapai kesejahteraan bersama. Biasanya dalam kelompok sosial diterjemahkan dalam visi dan misi kelompok sosial. Dalam penelitian ini, kelompok sosial yang dimaksud adalah institusi atau lembaga pendidikan tinggi Politeknik Negeri Kupang. Untuk mencapai visi dan misi Politeknik Negeri Kupang maka terdapat sejumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh kelompok sosial yang merupakan bagian dari kampus Politeknik Negeri Kupang. Pekerjaan-pekerjaan tersebut dibagi kepada masing-masing individu yang terlingkup di dalamnya. Pembagian pekerjaan ini, dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi Politeknik Negeri Kupang, juga serentak merupakan “beban” bagi individu-individu yang melaksanakannya. Menjadi beban karena “harus” dikerjakan. Tidak ada proses tawar menawar dalam pekerjaan tersebut. Artinya bahwa tidak ada pilihan lain selain mengerjakan pekerjaan yang telah dibagikan. Bilamana pekerjaan tersebut tidak dikerjakan maka akan menghambat tercapainya tujuan kampus Politeknik Negeri Kupang. Bilamana dikerjakan secara baik dan benar maka para pekerja dalam hal ini adalah pegawai Politeknik Negeri Kupang membantu institusi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Visi misi tersebut sebenarnya merupakan bahasa lain dari kesejahteraan bersama segenap *civitas academica* kampus Politeknik Negeri Kupang. Senada dengan pendapat Stephen Robbins (Lijan Sinambela dan Sarton Sinambela, 2019: 11) yang mengemukakan bahwa kinerja individu diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Beban pekerjaan yang telah dibagikan kepada anggota kelompok PNK, sebenarnya merupakan tanggung jawab dua arah. Arah yang pertama adalah arah vertikal yang dari pihak manajemen kepada pihak staf sebaliknya arah horizontal yakni tanggung jawab terhadap sesama anggota kelompok komunitas PNK. Beban kerja tentu akan bermuara pada kinerja karena pekerjaan yang dikerjakan atau dilaksanakan tentu akan berakhir pada saatnya. Baik karena pekerjaan tersebut telah dikerjakan maupun pekerjaan tersebut harus dikerjakan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan dan harus selesai dalam waktu itu. Bilamana pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan benar serta berhasil maka akan berakibat pada hasil pekerjaan yang memuaskan. Sementara bila pekerjaan dikerjakan secara asal-asalan maka hasil pekerjaan tersebut akan asal jadi hasilnya. Tentu hal ini akan berakibat buruk pada kinerja. Selain itu, beban pekerjaan juga berakibat negatif pada hasil kerja atau kinerja. Misalnya demikian. Bahwa semakin banyak seseorang diberi pekerjaan dalam jumlah yang banyak serta tingkat kesulitan pekerjaan yang cukup tinggi (kualitas pekerjaan) tentu akan berakibat buruk pada hasil kerja atau kinerjanya. Hal ini terjadi lantaran pribadi bersangkutan kewalahan atau tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang terlampau berat atau pekerjaan yang terlampau banyak.





Hasilnya adalah demikian bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Rupanya yang terjadi adalah bahwa pekerjaan pegawai terlalu banyak sehingga pegawai kewalahan atau tidak cukup mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diemban. Selain banyaknya pekerjaan, peneliti juga menemukan bahwa pegawai juga tidak mampu menyelesaikan dengan baik dan benar, pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

Stres

Pada penelitian Riny Chandra dan Dody Adriansyah, variabel stres menunjukkan hasil koefisien regresi sebesar $0,775X^2$, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila stres kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar $0,775$. Pada variabel stres kerja t hitung $> t$ tabel ($3,354 > 1,681$) maka dapat dinyatakan bahwa secara statistik variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian Riny Chandra dan Dody Adriansyah variabel stres secara parsial memberikan pengaruh positif signifikan, ini berarti dari semua indikator pembentuk variabel stres yang digunakan Riny Chandra dan Dody Adriansyah yaitu: tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, beban tugas pekerjaan terlalu berat, harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan yang berbeda-beda jenisnya, dan target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas, memberikan peningkatan kepada variabel kinerja.

Hasil penelitian pada paragraf di atas sangat berbeda dengan hasil penelitian ini pada Politeknik Negeri Kupang. Indikator pembentuk variabel stres yang digunakan pada penelitian ini adalah tekanan di tempat kerja, terganggu aneka masalah, tidak menyelesaikan tugas, pekerjaan tidak membahayakan fisik, dan itaat aturan. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi antara stres dengan kinerja pegawai sebesar $-0,454$. Dengan nilai r -square sebesar $0,206$ atau 21% . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang. Nilai *Original Sample (O)* hubungan antara variabel stres dengan variabel kinerja adalah sebesar $-0,262$. Dalam penelitian ini, nilai *Original Sample (O)* menunjukkan arah negatif ini berarti bahwa variabel stres memiliki arah hubungan yang negatif dengan variabel kinerja pegawai. Nilai *T Statistics (|O/STDEV|)* hubungan antara variabel stres dengan variabel kinerja adalah sebesar $1,973$. Bila peneliti bandingkan antara *T Statistics (|O/STDEV|)* dengan *T Tabel* maka peneliti mendapatkan hasil $1,973 > 1,282$. *T Statistics/ T hitung* lebih besar daripada *T Tabel*. Hal ini berarti bahwa stres memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Hasil kedua penelitian ini terkait pengaruh stres sangat bertolak belakang. Penelitian Riny Chandra dan Dody Adriansyah variabel stres secara parsial memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian ini, stres memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini menunjukkan pengaruh variabel stres terhadap kinerja pegawai tidak selalu sama, akan tetapi juga ditentukan pada lokasi penelitian, orientasi organisasi, motivasi, relasi sosial, kondisi ekonomi, kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

Stres dan kinerja merupakan dua hal berbeda. Stres merupakan kondisi psikis manusia sedangkan kinerja merupakan hasil kerja manusia atas suatu pekerjaan. Di sini kita dapat melihat bahwa stres adalah kondisi psikis sementara kinerja merupakan hasil kerja manusia. Di mana relasi antar keduanya? Dalam hasil penelitian ini, peneliti mencoba untuk menerangkan relasi antara kedua hal tersebut.

Bahwa manusia pada hakikatnya merupakan makhluk pekerja. Manusia justru dilahirkan dari dan di dalam kerja. Kerja dengan demikian bukanlah suatu kutukan melainkan suatu entitas yang koeksisten dengan dan menjadi *privilege* manusia. Manusia merupakan makhluk biologis, namun manusia tidak semata-mata makhluk biologis. Manusia merupakan makhluk spiritual, intelektual, emosional, dan sekaligus makhluk biologis. Kerja dalam eksistensi manusia tidak hanya dipandang sebagai kerja fisik atau kerja biologis semata. Kerja merupakan proses yang melibatkan seluruh aspek dan dimensi manusia sehingga di dalam



kerja kita dapat melihat ekspresi eksistensi manusia secara utuh dan penuh. Kenapa peneliti mengatakan demikian, hal ini lantaran di dalam kerja, selain aktivitas fisik biologis, kerja juga melibatkan aktivitas intelektual, emosional, spiritual dan sosial. Kerja merupakan perkawinan seluruh dimensi dalam eksistensi manusia. Dengan dan di dalam kerja manusia semakin memenuhi dirinya sendiri. Kerja dengan demikian menjadi kristalisasi atau akumulasi dari keseluruhan eksistensi manusia.

Dalam uraian singkat di atas, peneliti telah menampilkan sisi spiritual, emosional intelektual dan sosial manusia di dalam kerja. Bahwa kerja bukan merupakan aktivitas fisik biologis semata melainkan juga aktivitas spiritual. Kerja berkaitan juga dengan kondisi rohani manusia. Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Stres adalah sisi spiritual manusia. (Saputri, 2020, p. 102) mengatakan bahwa stres adalah keadaan depresi yang disebabkan oleh kesenjangan antara tuntutan yang diterima individu dan kemampuan mereka untuk mengatasinya.

Menurut Robbins (Massie, Rachel Natalya & Rumawas, 2018, p. 43) terdapat beberapa indikator stres yaitu:

1. Tuntutan tugas;
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi, dan
5. Kepemimpinan organisasi.

Kondisi atau keadaan manusia yang mengalami stres, tentunya akan berakibat pada kesehatan. Selain itu, kondisi psikis manusia yang mengalami stres tentunya akan berpengaruh terhadap eksistensinya sebagai makhluk kerja. Ketika pekerjaan manusia mengalami gangguan karena faktor psikologis manusia yang mana dalam penelitian ini adalah stres, tentunya akan berimbas atau berdampak terhadap proses jalannya suatu pekerjaan serta akan turut berpengaruh juga terhadap hasil kerja atau kinerja. Dapat digambarkan secara logis bahwa kondisi psikis yang tidak stabil akan mengganggu proses pekerjaan yang sedang berjalan yang mana akan berdampak juga terhadap hasil pekerjaannya. Dalam penelitian ini peneliti menemukan bahwa stres memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa faktor psikologis turut memberikan sumbangsih terhadap kinerja. Beban psikis yang besar dapat mengganggu jalannya pekerjaan yang sementara diemban oleh seseorang. Dalam penelitian ini adalah pegawai di Politeknik Negeri Kupang. Hal ini lantaran sesuai dengan uraian peneliti di atas bahwa kerja merupakan akumulasi aktivitas manusia baik fisik maupun psikis sehingga bila keadaan psikis terganggu maka akan berdampak pada kondisi fisik. Bila kondisi fisik terganggu maka akan mengganggu juga pekerjaan manusia. Bilamana pekerjaan manusia terganggu maka hasil kerja atau kinerja manusia pun terganggu. Ini seperti efek domino dalam pekerjaan. Sebab bilamana salah satu aspek manusia terganggu maka akan berdampak pada proses kerja dan kinerja manusia itu sendiri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pemikiran demikian bahwa karyawan yang berada di bawah tekanan dalam bekerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut merupakan bentuk upaya mengatasi tekanan kerja yang dialami. Robbins (Massie, Rachel Natalya & Rumawas, 2018) membagi akibat stres kerja menjadi tiga kategori, antara lain:

1. Gejala Fisiologis
Stres dapat menyebabkan penyakit pada tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan penyakit jantung.
2. Gejala Psikologis
Gejala yang ditunjukkan adalah gugup, cemas, mudah tersinggung, bosan, suka menunda-nunda, dll. Keadaan stres ini dapat menyebabkan ketidakpuasan.
3. Gejala Perilaku
Stres perilaku dapat mencakup perubahan produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Dampak lainnya adalah perubahan kebiasaan sehari-hari, seperti makan, minum, gangguan tidur, dll.





Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mengalami perubahan psikologis atau fisik ketika menghadapi masalah atau di tempat kerja, yang menyebabkan karyawan berkinerja buruk di bawah tekanan tinggi, tetapi sampai batas tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam praktiknya, jika pengalaman stres dialami maka akan berdampak negatif bagi karyawan dan akan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Kearifan Lokal

Pada penelitian Reski Devi, Jaelan Usman, dan Ihyani Malik (2018) yang berjudul, Pengaruh Nilai-Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba. Dengan indikator pembentuk variabel kearifan lokal adalah *Siri'na pace* (turut merasakan kepedihan dan turut merasakan kesusahan individu), *Sipakainge* (saling mengingatkan satu sama lain, saling menghargai pendapat orang lain), dan *Sipakatau* (saling mengargai satu sama lain dan saling memuliakan untuk orang yang lebih tua). Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai kearifan lokal berpengaruh secara positif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai regresi sebesar positif 0,089 dengan tingkat signifikan 0,592 lebih besar dari 0,05. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,073 atau 7,3% kontribusi nilai kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulukumba.

Hasil penelitian diatas senada dengan penelitian ini. Indikator pembentuk variabel kearifan lokal diantaranya pengetahuan lokal, nilai lokal, keterampilan lokal, dan solidaritas lokal. Koefisien korelasi antara kearifan lokal dengan kinerja pegawai sebesar 0.595. Dengan nilai r-square sebesar 0,354 atau 35%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kearifan lokal dengan kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat. Nilai *Original Sample (O)* hubungan antara variabel kearifan lokal dengan variabel kinerja adalah sebesar 0,398. Nilai *T Statistics (|O/STDEV|)* hubungan antara variabel kearifan lokal dengan variabel kinerja adalah sebesar 3,759. Apabila dibandingkan antara *T Statistics (|O/STDEV|)* dengan *T Tabel* maka peneliti mendapatkan hasil $3,759 > 1.282$. *T Statistics/ T hitung* lebih besar daripada *T Tabel*. Hal ini berarti bahwa kearifan lokal memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Hasil kedua penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif kearifan lokal terhadap kinerja pegawai. Semakin pegawai menerapkan nilai-nilai kearifan lokalnya, semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Kearifan lokal merupakan bahasa lain dari kebijakan lokal. Keraf (Devi et al., 2018, p. 340) berpendapat bahwa kearifan lokal adalah semua bentuk pengetahuan, keyakinan, pemahaman, atau wawasan serta adat istiadat yang dimana sebuah kebiasaan atau etika masyarakat yang menuntun ke perilaku manusia didalam sebuah kumpulan ekologis.

Menurut (Setiadi, 2019, p. 137) kearifan lokal adalah nilai-nilai luhur yang dimiliki seseorang karena taat dan patuh terhadap itata iaturan yang imenyangkut ihubungan iantar isesama imanusia, itata iaturan yang imenyangkut ihubungan imanusia idengan ialam, idan itata iaturan yang imenyangkut ihubungan imanusia idengan ihal-hal igaib isebagai iaspek ikebudayaan yang iterdapat idi idaerahnya.

Berdasarkan berbagai pemahaman tentang kearifan lokal, peneliti akhirnya memiliki pemahaman sendiri tentang kearifan lokal yaitu sebagai internalisasi aneka pengetahuan, nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku turun temurun dalam diri seseorang atau sekelompok orang yang mana hal itu tampak dalam pola tutur dan pola perilaku pribadi dalam lingkungan sosial. Kearifan lokal merujuk pada beberapa hal yakni pengetahuan, nilai, keterampilan, sumber daya, mekanisme pengambilan keputusan dan rasa solidaritas.

Kearifan lokal atau kebijakan lokal ini secara historis merupakan sesuatu yang diturunkan dari generasi ke generasi. Ada banyak hal yang diwariskan secara turun temurun sebagaimana telah peneliti ungkapkan dalam alinea sebelumnya. Warisan ini telah membaku sehingga sulit untuk diubah atau dihilangkan sama sekali. Biasanya usaha untuk mengubah atau menghilangkan hal yang telah menggenerasi ini, tak jarang menimbulkan konflik.





Masyarakat dewasa ini, entah sadar atau tidak menghidupi dan hidup di dalam warisan kearifan lokal tersebut.

Kearifan lokal ini secara tertentu dibentuk oleh banyak hal. Beberapa di antaranya adalah kualitas SDM dan kondisi sosio-demografi yang dihidupi. Terkait kondisi sosio-demografis, alam NTT umumnya terdiri atas pulau-pulau dan gunung-gunung. Karena itu corak perilaku masyarakat NTT adalah “kerja keras”. Hal ini lantaran alam memungkinkan masyarakat NTT untuk hidup sebagai nelayan karena wilayahnya sebagian besar adalah laut dan petani-peternak karena sebagian meliputi hutan dan gunung-gunung. Kondisi ini secara tertentu membentuk jiwa orang NTT untuk menjadi seorang pekerja untuk bisa beradaptasi dengan alam demi menghidupi diri dan keluarga. Maka tidak heran jika pada umumnya terlihat perawakan orang NTT itu kasar dan sanggar. Hal ini demikian karena alam membentuknya demikian. Karakter ini juga membentuk kemauan orang NTT untuk bekerja keras baik di bidang swasta maupun di pemerintahan. Kearifan lokal sebagai warisan leluhur ini menjiwai kehidupan masyarakat NTT termasuk para pegawai di Politeknik Negeri Kupang. Para pegawai di sana mayoritas orang NTT. Hanya sebagian kecil yang berasal dari luar NTT. Komposisi pegawai ini membentuk corak kerja dan corak budaya di dalam kampus Politeknik Negeri Kupang. Mental kerja keras sebagai salah satu warisan leluhur terlihat dalam kerja para pegawai.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa kearifan lokal yang mana terdiri atas banyak hal, yang merupakan warisan leluhur yang ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang. Beberapa dimensi terkait kearifan lokal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang dapat peneliti sebutkan yakni pengetahuan, nilai, keterampilan, sumber daya, mekanisme pengambilan keputusan, dan rasa solidaritas. Nilai-nilai tersebut menjiwai para pegawai Politeknik Negeri Kupang yang memang merupakan suku asli NTT dalam bekerja. Masyarakat NTT adalah pekerja keras. Ini merupakan salah satu nilai kearifan lokal karena alam telah membentuk karakter leluhurnya untuk bekerja keras. Alam NTT memang keras sehingga dibutuhkan usaha dan kerja keras untuk memanusikan alam dan serentak menghidupi diri dan keluarga masyarakat NTT. Sikap dan kemauan keras masyarakat NTT ini ternyata juga Tampak dalam penelitian peneliti yang mana para pegawai di Politeknik Negeri Kupang, berkat warisan leluhur, menunjukkan semangat, rasa solidaritas, berpengetahuan lokal dan memiliki sumberdaya lokal dan mengerjakan dan menyelesaikan tugas dan atau pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Kearifan lokal dengan demikian memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres dan kearifan lokal terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja dan stres mempunyai pengaruh yang sedang atau cukup, dan negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan pada beban kerja dan stres akan memberikan penurunan pada kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang.

Kearifan lokal mempunyai tingkat hubungan kuat dan positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga memberikan peningkatan kepada kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang. Secara simultan beban kerja, stres dan kearifan lokal mempunyai hubungan yang sedang atau cukup terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang, Ketiga variabel laten eksogen beban kerja, stres dan kearifan lokal memberikan pengaruh yang positif atas peningkatan kepada variabel laten endogen kinerja pegawai.

Implikasi

Berdasarkan hasil tanggapan responden dari analisis deskriptif untuk variabel Beban Kerja di Politeknik Negeri Kupang, yang paling menonjol adalah harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan, hal ini mengisyaratkan keinginan pegawai untuk





mengurangi kecepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dari analisis deskriptif untuk variabel Stres di Politeknik Negeri Kupang, yang paling menonjol adalah merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan. Hal ini mengisyaratkan keinginan pegawai untuk mengurangi tekanan dan tuntutan menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat tercipta keadaan nyaman guna meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dari analisis deskriptif untuk variabel Kearifan Lokal di Politeknik Negeri Kupang, yang paling menonjol adalah menghargai orang yang lebih tua dan yang lebih muda baik dalam usia maupun didalam jabatan., hal ini mengisyaratkan pegawai memiliki nilai-nilai kearifan lokal dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat saling mendukung meningkatnya kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang.

Pada variabel Kinerja Pegawai berdasarkan hasil tanggapan responden dari analisis deskriptif di Politeknik Negeri Kupang, yang paling menonjol adalah menikmati pekerjaan dilakukan, hal ini mengisyaratkan pegawai menyukai pekerjaan yang digeluti saat ini. Sehingga perlu dilakukan perbaikan faktor-faktor yang mempengaruhi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Politeknik Negeri Kupang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan dan pegawai di Politeknik Negeri Kupang agar meningkatkan kinerja pegawai dengan cara :
 - a. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu adanya pengurangan beban kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat semakin optimal. Pimpinan harus melakukan pemetaan dan analisis beban kerja pegawai sesuai dengan jabatan, kapasitas dan kemampuan pegawai dalam tiap unit jabatan masing-masing. Tujuannya agar pegawai tidak terbebani pekerjaan yang berlebih oleh waktu yang menurutnya terlalu mepet.
 - b. Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena dengan kondisi seperti ini pegawai bisa mengalami rasa tertekan yang berlebih dalam menghadapi suatu pekerjaannya yang dapat menurunkan performa pegawai. Hendaknya pimpinan dan pegawai meminimalisir dan memperhatikan stres kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat dengan adanya kerja sama yang baik.
 - c. Kearifan lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu pimpinan dan pegawai harus mengedepankan nilai-nilai kearifan lokal sehingga menimbulkan rasa bangga dan kekeluargaan dalam bekerja sehingga daripadanya diharapkan terjadi peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian sejenis pada masa mendatang dengan menggunakan variabel-variabel yang tidak termasuk di dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang belum termasuk dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, psikologi, strata sosial dan ekonomi, dan aneka variabel lain yang tidak dapat peneliti sebutkan di dalam penelitian ini.

Daftar Rujukan

- Achyana, M. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–12.
- Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim, dan B. M. S. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, Vol. 6(1), 34–44.
- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan



- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma*, 4, 1–10.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Atziza, R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Stres Dalam Pendidikan Kedokteran. *Agromed*, 2(3), 317–320.
- Barseli, M., Nikmarijal, & Ifdil. (2017). Konsep Stres Akademik Siswa. *Iicet*, 5(3), 143–148.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Devi, R., Usman, J., & Malik, I. (2018). Pengaruh Nilai-Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba. *Pengaruh Nilai-Nilai Kearifan Lokal Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bulukumba*, 4(3), 338–351.
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(1), 20–29.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Department Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 193–205.
- Gaol, N. T. L. (2016). Teori Stres : Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1 – 11.
- Hakim, A., & Wuryanto. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Ekobis*, 15(2), 1–18.
- Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Hamdiyah, Andi Tri Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–11.
- Hasanah, M. (2019). Stres Dan Solusinya Dalam Perspektif Psikologi Dan Islam. *Qura*, 13(1), 104–116.
- Irawati, Rusda, D. A. C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia. *Inovbiz*, 5(1), 51–58.
- Jailani, M. (2012). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Paradigma*, 1(3), 402–419.
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Informatika*, 3(3), 103–123.
- Kupang, P. N. (2018). *Peraturan Akademik Program Diploma III dan Diploma IV Politeknik Negeri Kupang tahun Akademik 2018-2019*. Politeknik Negeri Kupang.
- Kupang, P. N. (2020a). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2019*. Politeknik Negeri Kupang.
- Kupang, P. N. (2020b). *Rencana Strategis Politeknik Negeri Kupang (PNK) 2020-2024*. Politeknik Negeri Kupang.
- Kurnia. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kearifan Lokal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Updk Bakaru. *Decision: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 55–64.
- Loka, I., & Mahalayati. (2019). Analisis Kinerja Karyawan PT. Putra Kediangan Propertindo. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 99–107. <https://doi.org/10.47768/gema.v11i2.162>
- Maridi. (2015). Mengangkat Budaya dan Kearifan Lokal dalam Sistem Konservasi Tanah dan Air. *Proceeding Biology Education Conference*, 12(1), 1–20.
- Massie, Rachel Natalya, W. A. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Musradinur. (2016). Stres Dan Cara Mengatasinya Dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Edukasi*, 2(2), 183–200.
- Njatrijani, R. (2018). Kearifan Lokal Dalam Perspektif Budaya Kota Semarang. *Gema*



- Keadilan, Edisi Jurnal*, 5(1), 16–31.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Permenristekdikti Nomor 2 Tahun 2016 Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Registrasi Pendidik Pada Perguruan Tinggi.
- Romadhoni, Lalu Ciptadi, Thatok Asmony, M. S. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. *Khizanah Al Hikmah*, 3(2), 125–145.
- Rustiana, E. R., & Cahyati, W. H. (2012). Stress Kerja Dengan Pemilihan Strategi Coping. *Kemas*, 7(2), 149–155.
- Saputri, K. A. (2020). Hubungan Antara Self Efficacy Dan Social Support Dengan Tingkat Stres Pada Mahasiswa Akhir Penyusun Skripsi Di FIP Unnes Tahun 2019. *Konseling Edukasi*, 4(1), 101–122.
- Setiadi, K. (2019). Pengaruh Kearifan Lokal dan Kecerdasan Spiritual terhadap Perilaku Peserta Didik. *Al Jauhari (JIAJ)*, 4(1), 126–151.
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Sinambela, Lijan Poltak, S. S. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyarto, R. J. A. (2018). Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya dan Kearifan Lokal. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 45–52.
- Tjiabrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanaw, dan L. O. H. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Emba*, 5(2), 1570–1580.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2009 Tentang Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.
- Wulanyani, N. M. S. (2013). Tantangan dalam Mengungkap Beban Kerja Mental. *Buletin Psikologi*, 21(2), 80–89.