

Pengaruh Beban Kerja dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa Dengan Stres Kerja sebagai Variable Mediasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat

Velia Meidilisa¹, Hendra Lukito²

1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas

2 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine workload and role ambiguity effect on job performance with job stress as a mediating variable. This research was conducted at Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. The number of samples taken by 54 auditors. The analytical method used was Structural Equation Modelling (SEM) with SmartPLS 3.0 software. The results showed 1) there is a negative and significant effect between workload and job performance, 2) there is a negative and significant effect between role ambiguity and job performance, 3) there is a positive and significant effect between workload and job stress, 4) there is no significant effect between role ambiguity and job stress, 5) there is a positive and significant effect between job stress and job performance, 6) job stress mediate the relationship between workload and job performance, 7) job stress did not mediate the relationship between role ambiguity and job performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pemeriksa dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. Sampel penelitian ini sebanyak 54 orang. Pengolahan data penelitian dilakukan dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, 2) ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, 3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, 4) ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, 5) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 6) stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja, dan 7) stres kerja tidak memediasi hubungan antara ketidakjelasan peran dengan kinerja.

Keyword: Workload; Role Ambiguity; Job Stress; Job Performance

Kata kunci: Beban Kerja; Ketidakjelasan Peran; Stres Kerja; Kinerja

Corresponding author: Velia Meidilisa (velia.meidilisa@gmail.com)

Pendahuluan

Dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, suatu organisasi memerlukan adanya manajemen yang baik terutama di bidang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi merupakan aset paling berharga karena berfungsi sebagai faktor penggerak segala aktivitas organisasi mulai dari tahap perencanaan sampai pada tahap evaluasi organisasi. Untuk itu agar perusahaan meningkatkan kinerjanya maka perusahaan juga dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya (Mangkunegara, 2005 dan Astianto & Supriyadi, 2014). Sementara Rivai (2005) dan Azhar (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Meningkatnya kinerja individu karyawan akan meningkatkan kinerja organisasi sehingga akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja akhir-akhir ini menjadi sebuah fenomena yang harus dihadapi oleh banyak perusahaan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2009 dan Astianto & Supriyadi 2014). Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Tingginya tingkat stres karyawan dalam suatu perusahaan akan berakibat terjadinya inefisiensi, tingginya angka *turn over* karyawan, tingginya angka ketidakhadiran, menurunnya kualitas dan kuantitas pelayanan dan menurunnya kepuasan kerja karyawan yang akan berimbas kepada kinerja karyawan (Wheeler&Riding, 1994 dan Al Rub, 2004). Stres kerja dapat terjadi ketika seseorang tidak dapat mengkoordinasikan sumber daya yang tersedia dan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pribadi (French, 1975 dan Chen, 2009). Greenberg (2002) menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu *on*

the job factor dan *off the job factor*. *On the job factor* merupakan penyebab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menimbulkan stres pada karyawan antara lain beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kualitas supervisi yang jelek, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, ketidakjelasan peran, konflik peran dan berbagai bentuk perubahan. Sementara *off the job factor* merupakan penyebab yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan antara lain kekuatan keuangan, masalah fisik, masalah yang berkaitan dengan keluarga dan masalah pribadi lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Menurut Menpan (1997) dalam Dhanial (2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Hancock & Meshkati, 1988 dan Astianto & Supriyadi, 2014). Manusia memiliki tingkat pembebanan beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan seseorang menjadi *overstress* dan sebaliknya tingkat pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan seseorang kehilangan motivasi untuk bekerja dan menyebabkan *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan pembagian tingkat pembebanan yang optimum.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi stres kerja adalah ketidakjelasan peran. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997 dan Azhar, 2013). Ketidakjelasan peran merupakan kesenjangan antara jumlah informasi yang dimiliki dengan yang dibutuhkan, tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas serta ketidakpastian tentang otoritas untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat (Andraeni, 2003 dan Azhar, 2013).

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) merupakan salah satu lembaga negara yang kinerjanya saat ini sedang menjadi sorotan publik. BPK RI diatur dalam UUD 1945 untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara bebas dan mandiri. BPK memiliki visi

untuk menjadi pendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara melalui pemeriksaan yang berkualitas dan bermanfaat. Berdasarkan visi tersebut BPK kemudian merumuskan misi, tujuan strategis dan sasaran strategisnya.

Perbandingan yang tidak seimbang antara cakupan wilayah pemeriksaan dan jumlah pemeriksa juga dapat menimbulkan munculnya kebingungan pemeriksa pada waktu melaksanakan tugas diakibatkan banyaknya beban tugas yang diterima yang disebut ketidakjelasan peran. Ketidakjelasan peran yang sering terjadi dalam pemeriksaan adalah ketika anggota dalam suatu tim pemeriksaan belum paham benar atas tugas dan wewenang yang dimilikinya dalam melakukan pemeriksaan. Hal ini dapat terjadi karena kurang jelasnya arahan dari ketua tim atau karena ketua tim itu sendiri juga tidak mendapat jumlah informasi yang dibutuhkan, tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas serta ketidakpastian tentang otoritas untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat dari atasannya.

Beban kerja yang berlebihan dan ketidakjelasan peran dalam melaksanakan pemeriksaan dapat menyebabkan pemeriksa mengalami stres. Selain stres pada saat melakukan pemeriksaan di lapangan pemeriksa juga mengalami stres pada proses penyusunan laporan. Setelah melakukan pemeriksaan di lapangan, pemeriksa juga kemudian membuat laporan hasil pemeriksaan yang sering disebut LHP. Pada proses penyusunan LHP ini, hasil pemeriksaan yang sudah disusun dalam bentuk *draft* LHP kemudian akan dikoreksi secara berjenjang oleh atasan yang berwenang. Proses koreksi ini seringkali dilakukan berulang kali sampai akhirnya *draft* LHP disetujui oleh atasan untuk dicetak dan diserahkan kepada auditee. Hal ini tentu menambah tingkat stres pemeriksa. Beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran dan stres kerja dapat berdampak pada kinerja pemeriksa yang akan mempengaruhi pencapaian sasaran dan tujuan strategis BPK dalam mencapai visi dan misinya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Pemeriksa dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat”

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis

Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Hancock & Meshkati, 1988 dan Astianto dan Supriyadi, 2014). Manusia memiliki tingkat pembebanan beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan seseorang menjadi *overstress* dan sebaliknya tingkat pembebanan yang terlalu rendah dapat menyebabkan seseorang kehilangan motivasi untuk bekerja dan menyebabkan *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan pembagian tingkat pembebanan yang optimum.

Menurut Menpan (1997) dalam Dhania (2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih.

Ketidajelasan Peran

Ketidajelasan peran merupakan suatu ketidakpastian mengenai tanggung jawab seseorang atas tugas-tugasnya. Kekurangan informasi terkait tanggung jawab, ekspektasi dan perilaku yang diharapkan dapat menyebabkan timbulnya ketidakjelasan. Ketidajelasan peran merupakan suatu konsep yang menjelaskan tentang ketersediaan informasi terkait peran seseorang dan tanggung jawabnya dalam melakukan tugas secara efektif. Ketidajelasan peran muncul karena tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Kekurangan informasi yang memadai disebabkan oleh dua hal yaitu pertama informasi tersebut tidak tersedia dan kedua, informasi tersebut tersedia tapi tidak kepada yang membutuhkannya. Ketidajelasan peran dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan dan berpengaruh terhadap kinerjanya (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964 dan Ahmad & Taylor, 2009).

Ketidajelasan peran (*role ambiguity*) adalah kurangnya pemahaman atas hak-hak istimewa dan kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan (Gibson et al, 1997 dan Azhar, 2013). Ketidajelasan peran merupakan kesenjangan antara jumlah informasi yang

dimiliki dengan yang dibutuhkan, tidak adanya arah dan kebijakan yang jelas serta ketidakpastian tentang otoritas untuk dapat melaksanakan perannya dengan tepat (Andraeni, 2003 dan Azhar, 2013).

Ketidajelasan peran (*role ambiguity*) mengacu pada kurangnya kejelasan mengenai harapan-harapan pekerjaan metoda-metoda untuk memenuhi harapan-harapan yang dikenal, dan/atau konsekuensi dari kinerja atau peranan tertentu (Rebele & Michaels, 1990 dan Agustina, 2009). Tang & Chang (2010) dan Edwy (2016), menyatakan bahwa ketidakjelasan peran yang tinggi dapat mengurangi kepercayaan diri seseorang dalam kemampuannya untuk bekerja dengan efektif.

Sementara menurut Robbins (2002) dan Hanif (2013) ketidakjelasan peran terjadi ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas. Deskripsi tugas yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan, kurangnya pengalaman memberikan kontribusi terhadap ketidakjelasan peran.

Stres Kerja

Stres merupakan proses yang sangat kompleks dan dapat berpengaruh kepada manusia baik secara fisik maupun mental. Stres dapat berpengaruh positif atau pun negatif terhadap perilaku seseorang. Faktor pemicu stres dapat menguntungkan seseorang atau merugikan tergantung bagaimana individu tersebut menyikapi stres itu sendiri (Mitani, Fujita, Nakata & Shirakawa, 2006 dan Chen, 2009).

Stres adalah keseimbangan antara bagaimana seseorang memandang tuntutan-tuntutan yang dihadapi dan bagaimana berpikir untuk dapat mengatasi semua tuntutan tersebut yang kemudian akan menentukan apakah seseorang tidak merasakan stres, merasakan eustress (tanggapan positif) atau distress (tanggapan negatif) (Looker dan Olga, 2005 dan Abdullah et al, 2012). Stres kerja dapat terjadi ketika seseorang tidak dapat mengkoordinasikan sumber daya yang tersedia dan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pribadi (French, 1975 dan Chen, 2009).

Griffin & Ronald (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu reaksi non-spesifik dari fisik seseorang terhadap adanya berbagai tuntutan baik dari dalam maupun dari luar tubuh manusia.

Stres kerja menurut Hariandja (2002) dan Himawati (2014) adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat berat dan hambatan-hambatan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres dalam bekerja terjadi karena terdapatnya tumpang tindih atau tidak jelasnya *job description*, kurangnya komunikasi sampai pada buruknya kondisi kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi kondisi seseorang baik secara fisik maupun mental serta mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Kinerja

Kinerja merupakan konsep penting dalam manajemen organisasi karena setiap organisasi sangat membutuhkan kinerja karyawan yang bagus dalam mencapai tujuannya. Manajemen kinerja berfungsi untuk mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan dengan mengaitkan setiap pekerjaan karyawan dan manajer pada misi organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan secara individu sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Wibowo, 2011).

Kinerja meliputi hasil usaha yang dicapai seseorang maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2005 dan Wu, 2011). Robbins (2005) dan Wu (2011) mendeskripsikan kinerja sebagai mendeskripsikan kinerja sebagai jumlah usaha seseorang yang akan digunakan dalam pekerjaannya. Rivai (2005) dan Azhar (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pemeriksa berarti seberapa baik seorang pemeriksa profesional mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kinerja pemeriksa merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pemeriksa dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Kinerja pemeriksa menjadi perhatian pengguna laporan

keuangan dalam tugasnya untuk mengaudit dan menghasilkan informasi bagi pihak yang berkepentingan, jika kualitas informasi yang diberikan semakin kompeten berarti pemeriksa tersebut memiliki kinerja yang baik. Kinerja pemeriksa menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan (Hanif, 2013).

Sementara menurut Trisnaningsih (2007) dan Rosally & Jogi (2015) kinerja pemeriksa merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh pemeriksa dalam kurun waktu tertentu.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014) pada karyawan departemen produksi pada PT Apie Indo Karunia menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gurses, Carayon dan Wall (2009) pada perawat di Intensive Care Units (ICU) juga menemukan bahwa dengan meningkatnya beban kerja akan menurunkan kualitas pelayanan jasa oleh perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima maka semakin rendah kinerja karyawan.

H1 : Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja

Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja

Dalam penelitian Agustina (2009) dan Rosally & Jogi (2015) dan menemukan bahwa ketidakjelasan peran berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis pada penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2009) menemukan bahwa ketidakjelasan peran memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja auditor, yang artinya auditor yang mengalami ketidakjelasan peran yang rendah cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil analisis dalam penelitian Rosally & Jogi (2015) menemukan bahwa ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja yaitu artinya bahwa semakin tidak jelasnya peran auditor maka kinerja semakin menurun dan ketika ketidakjelasan peran semakin rendah maka kinerja auditor semakin tinggi.

H2 : Ketidakjelasan Peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014) menemukan berdasarkan hasil pengujian penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Yo dan Surya (2015) juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi beban kerja maka stres kerja akan meningkat.

H3 : Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja

Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Stres Kerja

Penelitian Khattak, Ul-Ain & Iqbal (2013) dilakukan pada sektor perbankan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja. Hasil analisis menemukan bahwa ketidakjelasan peran memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika ketidakjelasan peran meningkat maka stres kerja juga meningkat dan sebaliknya.

H4 : Ketidakjelasan Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Abdullah et al (2012), Sari et al (2014) dan Azmi, Asiah & Alwi (2016) ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Abdullah et al (2012) dilakukan pada auditor intern di Pemerintah Provinsi Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja auditor. Hasil analisis menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja auditor. Stres kerja yang sedikit akan meningkatkan kinerja auditor sementara stres kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja auditor dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian oleh Sari et al (2014) dilakukan pada pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi stres kerja pemeriksa maka semakin rendah kualitas kinerja pemeriksa dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kualitas kinerja pemeriksa. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pemeriksa.

Penelitian oleh Azmi et al (2016) yang dilakukan pada *front liner* pada *service centre* Malaysia menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja yang artinya semakin tinggi stres kerja *front liner* maka semakin rendah kinerjanya dan sebaliknya.

H5 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Hombergh, Kunzi, Elwyn, Doremalen, Akkermans, Grol & Wensing (2009) dilakukan pada *general practice* di Belanda. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara beban kerja yang tinggi dengan rendahnya kinerja melalui stres kerja. Hasil analisis penelitian menemukan bahwa semakin rendah beban kerja dan stres kerja maka semakin baik kinerja karyawan dan sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

H6 : Stres Kerja memediasi hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja

Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja melalui Stres Kerja

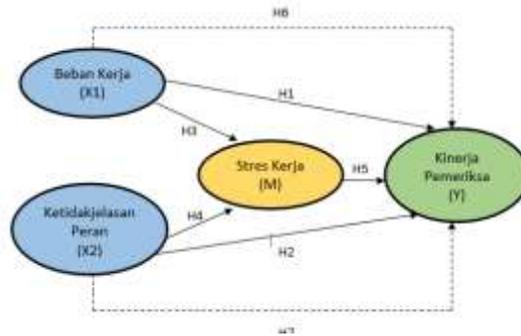
Pada penelitian Khattak et al (2013) yang dilakukan pada sektor perbankan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja ditemukan bahwa ketidakjelasan peran memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai mediasi.

Pada penelitian Chen (2009) yang dilakukan pada *police officer in Central Taiwan* dengan tujuan menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kinerja ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja polisi maka semakin rendah kinerjanya dan sebaliknya. Sementara pada penelitian Wu (2011) yang dilakukan pada sektor keuangan di Taiwan menemukan hubungan yang tidak konsisten antara stres kerja dengan kinerja.

Berdasarkan uraian dari ketiga penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan peran mempengaruhi stres kerja dan stres kerja kemudian mempengaruhi kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh dalam memediasi hubungan antara ketidakjelasan peran dengan kinerja

H7 : Stres Kerja memediasi hubungan antara Ketidakjelasan Peran dengan Kinerja

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh langsung antara beban kerja dan ketidakjelasan peran sebagai variabel bebas dengan kinerja sebagai variabel terikat dan pengaruh tidak langsung antara beban kerja dan ketidakjelasan peran sebagai variabel bebas dengan kinerja sebagai variabel terikat dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2008). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel (Sugiyono, 2008).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif karena penelitian ini dilakukan untuk memperoleh deskripsi tentang pengaruh beban kerja dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pemeriksa dengan stres kerja sebagai mediasi pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

Lokasi dan Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari

permasalahan yang terjadi. Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian dan juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu (Umar, 2005). Obyek pada penelitian ini adalah Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat dengan alamat Jl. Khatib Sulaiman No. 54, Padang, Sumatera Barat 25173.

Populasi Penelitian

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa atau hal minat yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan peran pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 54 orang.

Sampel Penelitian

Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi atau sub kelompok dari populasi (Sekaran, 2006). Pengambilan sampel dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pengambilan sampel cara probabilitas dan nonprobabilitas. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara nonprobabilitas yaitu pengambilan sampel secara sensus atau *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan sampel secara sensus ini dilakukan karena responden merupakan seluruh anggota populasi yang dapat memberikan informasi terkait penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan untuk menguji beban kerja, ketidakjelasan peran, stres kerja dan kinerja dalam pemeriksaan oleh karena itu yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan jabatan peran pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 54 orang yang terdiri dari lima tingkatan peran pemeriksa yaitu Ketua Tim Senior berjumlah empat orang, Ketua Tim Yuniior berjumlah sembilan orang, Anggota Tim Senior berjumlah lima belas orang dan Anggota Tim Yuniior berjumlah dua puluh enam orang.

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 54 kuesioner. Dari 54 kuesioner yang disebar hanya 49 yang kembali atau hanya 90,74 % dari total kuesioner yang disebar. Semua kuesioner yang kembali dapat diolah. Rincian jumlah sampel dan tingkat pengembaliannya disajikan tabel berikut :

Tabel 1.

Rincian Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian

Aktifitas	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	54
Kuesioner yang mendapat respon	49
Kuesioner yang tidak dikembalikan (tidak direspon)	5
Tingkat pengembalian $(49/54) \times 100\%$	90,74%
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	49

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian bisa diperoleh dari sumber primer atau sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu yang data diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yaitu responden (Sekaran, 2006)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain melalui wawancara, kuesioner, observasi atau beragam teknik motivasional (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan survey melalui kuesioner yaitu teknik dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008). Pengumpulan data dilakukan secara *cross-sectional* karena pengambilan data hanya dilakukan sekali untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Sekaran, 2006). Penyebaran kuesioner ini bersifat *self-administered questionnaire* yang artinya kuesioner diberikan langsung kepada responden untuk dijawab.

Pernyataan yang disajikan dalam kuesioner merupakan pernyataan tertutup. Pernyataan tertutup dibuat dengan skala interval untuk memperoleh data yang jika diolah menunjukkan pengaruh atau hubungan antara variabel.

Variabel Penelitian

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel :

1. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terikat baik secara positif atau negatif. Dalam penelitian ini beban kerja dan ketidakjelasan peran berperan sebagai variabel bebas.
2. Variabel Mediasi (*intervening*) yaitu variabel yang menjadi perantara antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah stres kerja.
3. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

Pengukuran Variabel Penelitian

Pada masing-masing variabel yang diteliti dilakukan pengukuran dengan hasil jawaban dari kuesioner dengan penilaian menggunakan skala *likert*. Skala *likert* didisain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 (Sekaran, 2006). Pengukuran variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja

Variabel penelitian yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini meliputi 8 (delapan) pertanyaan dengan skala *likert* lima poin berkisar dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. *Item* pertanyaan pada variabel ini diadaptasi dari penelitian Janssen (2001) dan Ilies et al (2007).

2. Ketidakjelasan Peran

Variabel penelitian yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini meliputi 6 (enam) pertanyaan dengan skala *likert* lima poin berkisar dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. *Item* pertanyaan pada variabel ini diadaptasi dari penelitian Rizzo et al (1970) dan Fanani et al (2008).

3. Stres Kerja

Variabel penelitian yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini meliputi 10 (sepuluh) pertanyaan dengan skala *likert* lima poin berkisar dari tidak pernah, pernah, kadang-kadang, sering dan sangat sering. *Item* pertanyaan pada variabel ini diadaptasi dari penelitian Parker & DeCotiis (1983) dan Wu (2008).

4. Kinerja

Variabel penelitian yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini meliputi 7 (tujuh) pertanyaan dengan skala *likert* lima poin berkisar dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. *Item* pertanyaan pada variabel ini diadaptasi dari penelitian Kalbers & Fogarty (1995) dan Fanani et al (2011).

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Statistik deskriptif dalam penelitian ini antara lain: penyiapan data dalam bentuk tabel, grafik, perhitungan median, mean, standar deviasi, perhitungan persentase, dan lain-lain (Sekaran, 2006). Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan.

Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan *software* SmartPLS mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis (Ghozali, 2015). PLS menurut Ghozali (2015), merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, tidak harus memenuhi persyaratan asumsi normalitas data dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. Langkah-langkah pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi *Measurement Model*

Terdapat tiga macam pengujian yang dilakukan untuk mengevaluasi *measurement model* (Ghozali, 2015). Jenis-jenis pengujian tersebut adalah :

- Uji *Individual Item Reliability*
Pengujian ini dilakukan untuk melihat indikator mana yang baik digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dengan kata lain untuk melihat reliabilitas dari setiap indikator. Nilai *factor loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut memang menjelaskan variabel yang diukurnya. Indikator yang memiliki nilai *factor loading* < 0,70 akan dihilangkan dalam model saat melakukan pengujian ini.
- Uji *Internal Consistency*

Pengujian ini dilakukan untuk menguji reliabilitas sekumpula indikator dalam mengukur variabel yang diukurnya. Nilai yang dilihat adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang diperoleh dari hasil estimasi SmartPLS. Nilai yang direkomendasikan adalah > 0,70

- Uji *Discriminant Validity*

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *average variance extracted* (AVE) yang diperoleh sebagai hasil estimasi dimana nilainya harus > 0,50. Syarat berikutnya yang juga harus dipenuhi adalah nilai akar kuadrat dari AVE setiap variabel, harus lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya.

2. Evaluasi *Structural Model*

Evaluasi *structural model* dilakukan dengan melihat nilai R^2 dan signifikansi *path coefficient*. Nilai R^2 yang semakin tinggi menunjukkan bahwa semakin tinggi persentase *variances* dari variabel endogen yang dipengaruhi oleh variabel-variabel eksogennya.

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Stoner-Geisser Q-square test*, digunakan untuk mengukur relevansi prediksi dapat dimodelkan dengan logika seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. *R-square* variabel endogen dalam model interpretasi *Q-square* sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* \leq 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2015). Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2)$$

Dimana, $R1^2$, $R2^2$... Rp^2 adalah *R-square* variabel endogen. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*).

PLS tidak mengasumsikan normalitas dari distribusi data sehingga PLS menggunakan *nonparametric test* untuk menentukan tingkat signifikansi dari *path coefficient*, dimana nilai t (t -

value) yang dihasilkan dengan menjalankan algoritma *Bootstrapping* pada SmartPLS digunakan untuk menentukan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Pada tingkat signifikansi 0,05 hipotesis akan didukung apabila *t-value* melebihi nilai kritisnya yaitu 1,96.

Analisis Pengaruh Langsung

Abdillah dan Hartono (2015) menjelaskan bahwa ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *t-table* dan *t-statistic*. Hipotesis terdukungan atau diterima apabila *t-statistic* lebih tinggi dibandingkan nilai *t-table* atau dapat juga dengan membandingkan *p-value* dengan nilai α yang dipergunakan. Nilai *t-table* untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) dengan tingkat keyakinan 95 persen ($\alpha=0,05$) adalah 1,96. Keterdukungan hipotesis dalam penelitian terjadi apabila nilai *t-statistic*>1,96 atau *p-value*< $\alpha=0,05$. Analisis PLS yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SmartPLS 3.0 yang dijalankan dengan media komputer.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi (Abdillah dan Hartono, 2015).

Metode *variance accounted for* (VAF) serta *bootstrapping* dalam distribusi pengaruh tidak langsung dipandang lebih sesuai karena tidak memerlukan asumsi apapun tentang distribusi variabel. Pendekatan ini paling tepat untuk PLS yang mempunyai *statistical power* yang lebih tinggi dari metode Sobel (Hair et al., 2010). Prosedur pengujian mediasi dalam PLS dengan metode VAF.

Langkah pertama dalam prosedur pengujian mediasi adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan. Kedua, pengaruh tidak langsung harus signifikan, setiap jalur yaitu variabel independen terhadap variabel mediasi dan variabel mediasi terhadap variabel dependen harus signifikan untuk memenuhi kondisi ini. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh dengan formula pengaruh variabel independen pada variabel mediasi dikalikan dengan pengaruh variabel mediasi pada variabel dependen (Hair et al., 2010). Apabila

pengaruh tidak langsung signifikan, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pemediasi mampu menyerap atau mengurangi pengaruh langsung pada pengujian pertama.

Ketiga, menghitung VAF dengan formula (Hair et al., 2010) sebagai berikut:

$$\text{VAF} = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Total Effect}}$$

Jika nilai VAF diatas 80%, maka menunjukkan peran M sebagai pemediasi penuh (*full mediation*). M dikategorikan sebagai pemediasi parsial apabila nilai VAF berkisar antara 20% sampai dengan 80%, namun jika nilai VAF kurang dari 20% dapat disimpulkan bahwa hampir tidak ada efek mediasi.

Hasil dan Analisis

Uji Individual Item Reliability

Tabel 2 dibawah ini, memperlihatkan nilai *outer loading* awal indikator pada variabel beban kerja (BK), ketidakjelasan peran (KP), stres kerja (SK) dan kinerja (K).

Tabel 2.

Outer Loading

Indikator	BK	KP	SK	K
BK2	0,761			
BK4	0,701			
BK6	0,854			
BK7	0,852			
BK8	0,869			
KP3		0,718		
KP4		0,930		
KP5		0,915		
KP6		0,914		
SK2			0,821	
SK3			0,823	
SK4			0,724	
SK5			0,753	
SK6			0,869	
SK7			0,801	
SK9			0,796	
SK10			0,829	
K1				0,736

K3	0,883
K4	0,853
K5	0,826
K6	0,852

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Uji *Internal Consistency*

Berdasarkan tabel 2 yang merupakan hasil akhir setelah melakukan re-estimasi uji reliabilitas *composite reliability* dan *cronbach's alpha* memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,7. Oleh karena itu, indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 3.
Construct Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Beban Kerja	0,904	0,867
Ketidakjelasan Peran	0,928	0,896
Stres Kerja	0,935	0,921
Kinerja	0,918	0,888

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Uji *Discriminant Validity*

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai *average variance extracted* (AVE) yang diperoleh sebagai hasil estimasi dimana nilainya harus $> 0,50$.

Tabel 4.
Conctruct Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,656
Ketidakjelasan Peran	0,764
Stres Kerja	0,645
Kinerja	0,691

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Dari tabel 4 terlihat bahwa nilai AVE semua variabel setelah melakukan re-estimasi telah memenuhi syarat dimana semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5.

Syarat berikutnya yang juga harus dipenuhi adalah nilai akar kuadrat dari AVE setiap variabel, harus lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lainnya. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 5.
Discriminant Validity

Indikator	BK	KP	SK	K
BK	0,810			
KP	-0,078	0,874		
SK	0,072	-0,067	0,803	
K	-0,072	0,499	0,203	0,831

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Pada tabel 5 nilai perbandingan dari nilai akar AVE memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel laten memiliki *discriminant validity* dan *construct validity* yang baik.

Evaluasi Structural Model

Analisa *model structural* ini dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* dan akurat. Pengujian model struktural menghasilkan nilai signifikansi hubungan jalur antar variabel laten dengan menggunakan fungsi *bootstrapping*. Dan akan dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, nilai *koefisien path* atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Dimana nilai *R-Square* merupakan

uji *goodness-fit model*. Adapun nilai *R-Square* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6.
R-Square

Konstruk	R-Square
Kinerja	0,394
Stres Kerja	0,528

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Tabel 6 menunjukkan pengujian terhadap model struktural yang dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Tabel di atas menunjukkan model pengaruh beban kerja dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja memberikan nilai *R-square* sebesar 0.394 yang dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk kinerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk beban kerja dan ketidakjelasan peran sebesar 39,4% sedangkan sisanya (60,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti. Dan model pengaruh beban kerja dan ketidakjelasan peran terhadap stres kerja dan kinerja memberikan nilai *R-square* sebesar 0,528 yang dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk beban kerja dan ketidakjelasan peran yang dapat dijelaskan oleh konstruk stres kerja sebesar 52,8%, sedangkan sisanya (47,2%) dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Berikutnya untuk pengujian *structural model* dapat dilakukan dengan melihat nilai *Q-Square* (Q^2) atau *predictive relevance*. Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) \cdot (1 - R_2^2) \cdot \dots \cdot (1 - R_p^2)$$

$$\text{Jadi, } Q^2 = 1 - (1 - 0,394) \cdot (1 - 0,528)$$

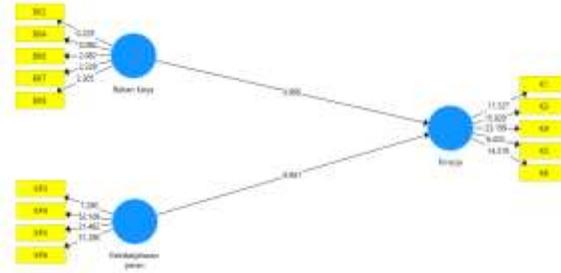
$$= 0,714$$

Nilai Q^2 variabel laten kinerja sebesar 0,714, menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik karena nilai *Q-Square* hampir mendekati 1. Menunjukkan bahwa pemodelan kinerja bisnis memberikan hasil yang baik dan memiliki prediksi yang relevan. Dari hasil pengujian R^2 dan Q^2 terlihat bahwa model yang dibentuk adalah *robust*, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Analisis Pengaruh Langsung

Untuk melakukan pengujian hipotesis, dimana nilai *t* (*t-value*) yang dihasilkan dengan menjalankan algoritma *Bootstrapping* pada SmartPLS digunakan untuk menentukan diterima atau

tidaknya hipotesis yang diajukan. Pada tingkat signifikansi 0,05 hipotesis akan didukung apabila *t-value* melebihi nilai kritisnya yaitu 1,96. Pengujian dilakukan dengan menjalankan *bootstrapping* pada SmartPLS 3.0.



Gambar 2.
Model Pengaruh Langsung

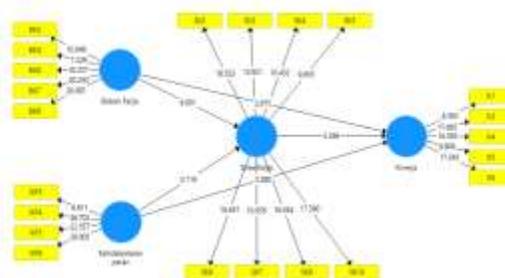
Tabel 7.
Path Coefficients Model Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	P Values
BK → K	-0,161	0,668	0,252
KP → K	-0,491	6,941	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Selanjutnya dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung untuk menunjukkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel mediasi.



Gambar 3.
Model Mediasi

Tabel 8.
Path Coefficients Model Mediasi

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	P Value s
BK → K	-0,436	2,975	0,003
KP → K	-0,502	5,880	0,000
BK → SK	0,726	9,601	0,000
KP → SK	-0,010	0,116	0,987
SK → K	0,554	3,299	0,001

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

Berikutnya, menghitung VAF dengan formula (Hair et al., 2010) sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai mediasi

VAF = Pengaruh Tidak Langsung

Total Effect

$$\begin{aligned}
 \text{VAF} &= \frac{0,402204}{-0,161 + 0,402204} \\
 &= 1,6674847 \\
 &= 1,6674847 \times 100 \\
 &= 166,748\% > 80\%
 \end{aligned}$$

(FULL MEDIATING)

Berdasarkan pengalihan koefisien langsung dan tidak langsung memberikan hasil 166,748% > 80%. Hal ini berarti bahwa nilai VAF lebih dari 80%, sehingga disimpulkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

- 2) Ketidakjelasan peran terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai mediasi

VAF = Pengaruh Tidak Langsung

Total Effect

$$\begin{aligned} \text{VAF} &= \frac{-0,00554}{-0,491 + (-0,00554)} \\ &= 0,0111572 \\ &= 0,0111572 \times 100 \\ &= 1,11572\% < 20\% \end{aligned}$$

(NON MEDIATING)

Berdasarkan pengalihan koefisien langsung dan tidak langsung memberikan hasil 1,11572% < 20%. Hal ini berarti bahwa nilai VAF kurang dari 20%, sehingga disimpulkan bahwa tidak ada efek mediasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
- 2) Ketidakjelasan peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
- 3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja bagi pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
- 4) Ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
- 5) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
- 6) Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.
- 7) Stres kerja tidak memediasi hubungan antara ketidakjelasan peran terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat.

Implikasi

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam menilai pengaruh beban kerja dan ketidakjelasan peran terhadap kinerja pemeriksa dengan menggunakan stres kerja sebagai mediasi baik dari pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan tabel mengenai deskripsi variabel beban kerja, indikator BK4 terkait waktu pemeriksaan yang dirasakan pemeriksa cukup sempit memperoleh nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,16. Hal ini mengindikasikan bahwa waktu pemeriksaan yang sempit memiliki kontribusi paling besar dalam menurunkan kinerja pemeriksa. Dengan penambahan waktu pemeriksaan baik di lapangan maupun pada saat penyusunan laporan atau penambahan jumlah pemeriksa dalam satu tim diharapkan pembagian beban kerja menjadi lebih optimal dan tidak berlebihan sehingga akan meningkatkan kinerja dari pemeriksa yang otomatis akan meningkatkan kualitas dari laporan hasil pemeriksaan.

Hasil dari penelitian ini mengenai deskripsi variabel ketidakjelasan peran juga dapat dilihat pada tabel. Indikator KP6 yaitu mengenai kejelasan deskripsi jabatan pemeriksa pada saat melakukan pemeriksaan memperoleh nilai rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3,67. Hal ini mengindikasikan bahwa kejelasan deskripsi jabatan pemeriksa pada saat melaksanakan pemeriksaan memiliki kontribusi paling kecil dalam meningkatkan kinerja pemeriksa. Dengan penambahan sosialisasi terkait peran dan wewenang yang dimiliki seorang pemeriksa akan dapat semakin meningkatkan produktivitas pemeriksa dalam menghasilkan laporan hasil pemeriksaan yang berkualitas.

Berdasarkan tabel tentang deskripsi variabel stres kerja, indikator SK1 mengenai perasaan gelisah jika pekerjaan belum selesai memperoleh nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,02. Hal ini secara teori mengindikasikan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi paling besar untuk menurunkan kinerja pemeriksa. Akan tetapi hasil penelitian di lapangan membuktikan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pemeriksa yang artinya semakin tinggi stres kerja maka seorang pemeriksa justru semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini berarti pemeriksa dapat menanggapi stres yang dihadapinya secara positif atau disebut dengan *eustress*. Dengan adanya manajemen stres yang baik dari instansi akan dapat mengenali gejala-gejala dalam respon terhadap stres dan mengidentifikasi stres untuk menghindari stres menjadi sesuatu yang memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja yang disebut dengan *distress*.

Hasil dari penelitian mengenai deskripsi variabel kinerja pada tabel memperlihatkan indikator K7 mengenai mempertahankan dan memperbaiki hubungan baik dengan asuditee merupakan bagian penting dari pekerjaan memperoleh nilai rata-rata paling tinggi sebesar 3,61. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan karena dalam proses pemeriksaan dibutuhkan kerjasama yang baik dari auditee itu dalam hal pengumpulan data dan dokumen yang akan diperiksa. Kelancaran pengumpulan dokumen ini dapat mempercepat pemeriksa untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan J. Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Abdullah, Z., Darwanis., & Zein, B. (2012). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pemeriksa Intern di pemerintah Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 2, No 1.
- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor (Penelitian pada Kantor Akuntan Publik yang Bermitra dengan Kantor Akuntan Publik *Big Four* di Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi Universitas Kristen Maranatha*, Vol 1, No. 1, 40-69.
- Ahmad, Z., & Taylor, D. (2009). Commitment to Independence by Internal Auditors: The Effects of Role Ambiguity and Role Conflict. *Managerial Auditing Journal*, Vol 3, No. 9, 899-925.
- Al Rub, R.F.A. (2004). Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 36, 73-77.
- Andraeni, N.N.N. (2003). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M Sampoerna Tbk. Studi Pengembangan SDA*. Surabaya : Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
- Astianto, A., Supriyadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol 3, No. 7.
- Azhar, Al. (2013). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus of Control* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam). *Jurna Ekonomi Universitas Riau*, Vol 21, No. 4.

- Azmi, F.S., Asiah, S., & Alwi, A. (2016). The Relationship between Job Stress and Front Liners' Job Performance in a Shared Service Center in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol 6, No. 7.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2016). *Laporan Akuntabilitas Kinerja BPK RI Tahun 2015*.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2015). *Rencana Strategis Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia 2016-2020*.
- BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. *Sejarah Singkat Berdirinya Perwakilan Provinsi Sumatera Barat*. April, 2017. <http://www.padang.bpk.go.id>
- BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat. *Wilayah Kerja Pemeriksaan Perwakilan Provinsi Sumatera Barat*. April, 2017. <http://www.padang.bpk.go.id>
- Chen, Yu-Fen. (2009). Job Stress and Performance : A Study of Police Officers In Central Taiwan. *Social behavior and Personality*. 37, 1341-1356.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Alih Bahasa PT. Indeks.
- Dhania, D.R. (2010). Pengaruh Stres kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol I, No. 1.
- Edwy, F.M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor AKuntan Publik di pekanbaru, Padang dan Batam. *JOM Fekon Universitas Riau*, Vol 3, No. 1.
- Fanani, Z., Hanif, R.A., dan Subroto, B. (2008). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan peran terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol 3, No. 2, 139-151.
- French, J.R.P. Jr. (1975). *A Comparative Look at Stress and Strain in Policeman*. New York : Elsevier.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H. (1997). *Oganisasi : Perilaku, Sruktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Goldwasser, D.L. (1993). The Plaintiffs' ar Discusses Auditor Performance. *The CPA Journal*. 10, 48-52.

- Greenberg, J.S. (2002). *Comprehensive Stress Management (7th Edition)*. Ney York : McGraw-Hill.
- Griffin, R.W., and Ronald, J.E. (2008). *Business (8th Edition)*. New Jersey : Prentice Hall.
- Gudono. (2014). *Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Gurses, A.P., Carayon, P., and Wall, M. (2009). Impact of Performance Obstacles on Intensive Care Nurses' Workload, Perceived Quality and Safety of Care, and Quality of Working Life. *HSR : Health Services Research*, Part 1, 44:2.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hancock, P.A., & Meshkati, N. (1988). *Human Mental Workload*. Netherlands : Elsevier.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Hanif, R.A. (2013). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, Vol 21, No.3.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Gramedia Mediasarana Indonesia.
- Hart, S.G. Staveland, L.E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Result of empirical and Theoretical Reasearch*. In Hancock, P.A., & Meshkati, N. (1988). *Human Mental Workload*. Netherlands : Elsevier.
- Himawati, N.R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Jember.
- Homborgh, P.V.D., Kunzi, B., Elwyn, G., Doremalen, J.V., Akkermans, R., Grol, R., Wensing, M. (2009). High Workload and Job Stress are Associated with Lower Practice Performance in General Practice: An Observational Study in 239 General Practices in the Netherlands. *BMC Health Services Research*, 9 : 118.
- Ilies, R., Schwind, K.M., Wagner, D.T., Johnson, M., DeRue, D.S., and Ilgen, D.R. (2007). When Can Employees Have Family Life?The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behaviours at Home. *Journal of Applied Psychology*, Vol 95 (5), 1368-1379.
- Janssen, O. (2001). Fairness Perceptions As A Moderator in The Curvilinearrelationships between Job Demands, and Job Performance and Job Dissatisfaction. *Academy of Management Journal*, 44, 1039–1050.

- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. and Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York : John Wiley & Sons.
- Kalbers, L., and Fogarty, P.T. (1995). Professionalism and Its Consequences: A Study Internal Auditors. *Journal of Auditing*, No. 1, 64.
- Khattak, M.A., Ul-Ain, Q., Iqbal, N. (2013). Impact of Role Ambiguity on Job Satisfaction, Mediating Role of Job Stress. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol 3, No. 3, 28-39.
- Kusuma, A.A., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, Vol 2, No. 2, 375-386.
- Leslie B.R., & Lloyd. (2000). *Human Resources Management, 8th edition*. McGraw-Hill Irwin.
- Looker T., dan Olga G., (2005). *Managing Stress*. Terjemahan: Haris Setiawati. Yogyakarta : Baca!.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (10th, Edisi Indonesia)*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Menpan. (1997). *Definisi beban Kerja*. April, 2017. <http://www.bkn.go.id>
- Mitani, S., Fujita, S., Nakata, K., & Shirakawa, T. (2006). Impact of Post-Traumatic Stress Disorder and Job-Related Stress on Burnout : A Sudy of Fire Service Workers. *The Journals of Emergency Medicine*, 31(1), 7-11.
- Parker, D.F., & DeCotiis, T.A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Rebele, J.E., & Michaels, R.E. (1990). Independent Auditors' Role Stress: Antecedent, Outcome, and Moderating Variables. *Behavioral Research in Accounting*, Vol.2, 124-152.
- Rivai. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Rizzo, J., House, R and Lirtzman, S. (1970). Role Conflict and Ambiguity In Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly* (June 1970), 150-163.
- Robbins, S.P. (2002) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, S.P. (2005). *Essentials of Organizational Behaviour (8h ed)*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Rosally, C., & Jogi, Y. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review universitas Kristen Petra*, Vol 3, No. 2, 31-40.

- Sari, R.K., Azis, N., & Amri. (2014). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres kerja terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 3, No 2.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (2005). *Organizational Behaviour*. New York : Wiley.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Shepherd, C.D., & Fine, L.M. (1994). Role Conflict and Role Ambiguity Reconsidered. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Spring, 58-65.
- Siagian, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Satu* (Cetakan Ketujuhbelas). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & B*. Bandung : Alfabeta.
- Tang, Yung-Tai., & Chang, Chen-Hua. (2010). Impact Of Role Ambiguity and Role Conflict on Employee Creativity. *African Journals of Business Management*, Vol 4, 869-881.
- Tarwaka. (2008). *Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.
- Trisnaningsih, S. (2007, Juli). *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Dipresentasikan pada Simposium Nasional Akuntansi X, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Umar, H. (2005) *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wheeler H., & Riding, R. (1994). Occupational Stress in General Nurses and Midwives. *British Journal of Nursing*, 3, 527-534.
- Wu, Yu-Chi. (2011). Job Stress and Job Performance Among Employees In The Taiwanese Finance Sector : The Role Of Emotional Intelligence.
- Yo, P.M.P., & Surya, I.B.K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 4, N0. 5, 1149-1165.