

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Hana Amalia Hasibuan

Magister manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

*Korespondensi : Hanaamaliahsb@gmail.com

Kata Kunci :

Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Beban, Stres, Kinerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis stres kerja dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan beban kerja terhadap kinerja pegawai UIN Sumatera Utara. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel, namun karyawan sebagai pemimpin dan peneliti tidak masuk dalam sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 36 orang karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket, sedangkan jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan analisis statistik SEM-PLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara langsung beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, secara langsung stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, secara langsung gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stress kerja, secara langsung beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stress kerja, secara tidak langsung stres kerja tidak mampu memediasi gaya kepemimpinan partisipatif. Secara tidak langsung stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci :

Participative Leadership Style, Workload, Work Stress, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze Work stress in mediating the effect of participative leadership style and workload on employee performance in state islamic university of north sumatera. The sample in this study used a saturated sample, where all the population was sampled, but employees as leaders and researchers were not included in the sample. The sample in this study amounted to 36 employees. The data collection technique in this study used the questionnaire method, while this type of research is quantitative, with SEM-PLS statistical analysis. The results of this study prove that the participative leadership style directly has a positive and significant effect on performance, direct workload has a negative and insignificant effect on performance, directly workstress has a negative and insignificant effect on performance, directly participative leadership style has a negative and insignificant on stress work, directly workload has a workload positive and insignificant effect on stresswork, indirect workstress is unable to mediate the effect of a participative leadership style on performance, indirectly stress work is unable to mediate the effect of workload on employee performance.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15587>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi : Hasibuan, H.A (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 1-19

PENDAHULUAN

Instansi yang dapat berjalan secara efektif dan efisien dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia sebab hal ini mempengaruhi kinerja instansi. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong pegawai bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan yang tidak lepas dari peranan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa suatu instansi sangat bergantung pada kinerja pegawainya dimana perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara maksimal. Menurut Mangkunegara, (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun, berdasarkan hasil pengamatan pada pegawai di UINSU diketahui bahwa kinerja pegawai dari segi kualitas belum maksimal, hal ini ditunjukkan dengan tindakan pegawai yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur standar operasional sehingga kualitas pekerjaan tidak dapat diandalkan. Dan diketahui juga bahwa kinerja pegawai belum maksimal yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan sehingga kinerja pegawai di rasa menurun. Dalam mencapai kinerja pegawai yang baik, banyak faktor yang perlu diperhatikan. Adapun faktor – faktor tersebut yakni gaya kepemimpinan, beban kerja serta stress kerja. Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan (Umam, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi setiap individu karena dampak dari gaya kepemimpinan yang kurang baik akan mengakibatkan kinerja menurun, sehingga apabila terjadi secara terus menerus akan memberikan kerugian pada organisasi.

Menurut Umam, (2018) Pemimpin yang efektif harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam bekerja dan adil dalam membuat suatu keputusan. Kepemimpinan seperti ini disebut kepemimpinan partisipatif. Dimana pemimpin selalu mengajak secara terbuka kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, mengumumkan kebijakan dan metode-metode oprasionalnya. Menurut Mustofa (2016) Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hasil yang didapatkan dilapangan, Gaya kepemimpinan pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara adalah partisipatif, dimana pemimpin berkonsultasi dengan bawahan mengenai permasalahan yang dihadapi dan mempertimbangkan saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan. Hal ini dapat dilihat dari cara pemimpin berkonsultasi dan menanyakan opini serta usulan bawahan dan selalu mendiskusikan dengan para bawahan mengenai keputusan yang akan diambil. Pimpinan memberikan kesempatan untuk pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka masing-masing. Namun, yang di temukan adalah masih terdapat kurang gencarnya pemimpin dalam memberikan informasi yang diperlukan dan kurangnya perhatian terhadap semua pihak dalam mengambil keputusan yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal. Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja adalah beban kerja. Menurut Wahdaniah & Gunardi, (2018) beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Beban kerja yang dilimpahkan kepada pegawai menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja pegawai yang berlebihan akan menghambat kinerja pegawai karena mengalami ketidakseimbangan. Pemberian beban kerja yang baik dan mengurangi stres kerja sehingga dapat memberikan ketepatan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain. Seperti halnya pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, terdapat fenomena berupa adanya tugas ganda yang dibebankan pada pegawai karena keterbatasan sumberdaya yang dimiliki sehingga pegawai

merangkap tugas. Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Sedangkan tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Menurut Arfani & Luturlean, (2018) Dengan adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan keadaan seseorang menghadapi suatu pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dicapai oleh kemampuannya atau seseorang yang kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Stres dapat terjadi pada setiap manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian yang tidak dapat di hindarkan. Menurut Asih et al., (2018) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Wahdaniah & Gunardi, (2018) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja tidak tercapai. Pada UINSU terdapat juga permasalahan yaitu kurang tercapainya target yang diberikan sehingga menimbulkan stres kerja pada pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adakalanya pegawai mendapat pekerjaan tambahan dari atasan yang harus segera dikerjakan sehingga pekerjaan lainnya menumpuk dan mengakibatkan pegawai bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (independent variable) adalah Gaya kepemimpinan partisipatif, stres kerja dan beban kerja sedangkan variabel terikat (dependent variable) yaitu Kinerja Pegawai. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada dua fakultas, yaitu Fakultas Syariah Hukum dan Fakultas Ilmu Sosial yang berjumlah. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang pegawai pada fakultas syariah hukum dan fakultas ilmu sosial. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan menggunakan skala *Likert*. Lima poin dengan skor 5 sampai 1 dengan tingkatan 5. Sangat setuju (SS), 4. Setuju (S), 3. Kurang Setuju (KS), 2. Tidak Setuju (TS), dan 1. Sangat Tidak Setuju (STS). Dengan variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Beban Kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y), dan Stres Kerja (Z). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). SEM merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak. Adapun indikator penulis dalam penelitian ini adalah:

Tabel Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Pelaksanaan tugas (Mangkunegara, 2013)
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1)	1. Wewenang pimpinan tidak mutlak 2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan 3. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan

	pendapat (Hasibuan, 2016)
Beban Kerja (X_2)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus di capai (Koesomowidjojo, 2017)
Stres Kerja (Z)	1. Psikologis 2. Prilaku 3. Fisik (Robbins, 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden

Dari hasil penyebaran angket yang telah di rekap, Jenis kelamin pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dapat terlihat bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah responden sebanyak 23 orang atau 63,9 % pegawai laki- laki dan 13 orang atau 36,1% pegawai perempuan. Lama bekerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dapat dilihat sebanyak 6 orang yang bekerja < 5 tahun orang atau 16,7% pegawai. Untuk pegawai yang sudah bekerja 6-10 tahun 9 orang atau 25% pegawai. 11-15 tahun sebanyak 10 orang atau 27,8% pegawai, > 16 tahun sebanyak 11 orang atau 30,6% pegawai yang sudah cukup lama bekerja. Pendidikan terakhir pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara di dominasi tiga tingkat pendidikan yaitu untuk tingkat srjana sebanyak 13 orang atau 36,1%. Magister sebanyak 22 orang atau 61,1% dan untuk tingkat doktor sebanyak 1 orang atau 2,8%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan yang dimiliki masing – masing pegawai sudah cukup baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk melakukan uji validitas, terdapat dua jenis pengujian yang dilakukan yaitu *covergent validity* dan *discriminant validity*. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, penulis menggunakan *outer loading* dari setiap indikator dan *average variance extracted (AVE)*. *outer loading* seharusnya 0,708 atau lebih tinggi sedangkan AVE sebesar 0,50 atau lebih (Sholihin & Ratmono, 2020). Hasil Validitas diskriminan menunjukkan tingkatan seberapa besar sebuah variabel laten atau konstruk benar-benar beda dengan konstruk lain. Terdapat dua pendekatan untuk menilai validitas diskriminan, yaitu *cross-loadings* dan *Fornell-Larcker criterion*. *cross-loadings* dapat diterima apabila sebuah indikator pada konstruk yang diukur seharusnya lebih besar daripada konstruk lainnya. *Fornell-Larcker criterion*, membandingkan akar AVE dengan korelasi antar variabel. Dimana akar dari AVE setiap variabel seharusnya lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan variabel lain (Sholihin & Ratmono, 2020). Dapat diketahui bahwa indikator yang digunakan valid dengan nilai rata-rata variabel telah memenuhi *convergen validity* karena memiliki nilai loading factor > 0,7. Pada perhitungan nilai *composite reliability*, seluruh variabel telah memenuhi syarat yaitu > 0.70 yang berarti instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliable. Dan AVE pada tabel di bawah dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah valid. Hal ini menunjukkan dengan nilai akar AVE di atas 0.50. Maka seluruh indikator yang digunakan telah memenuhi syarat.

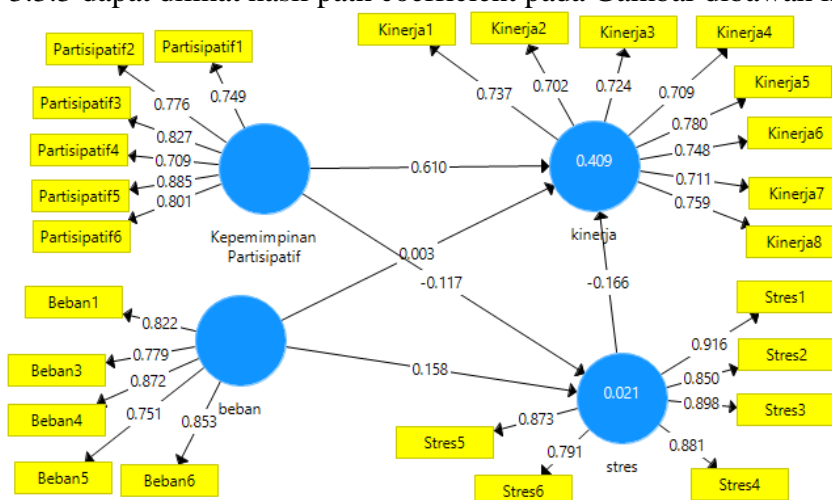
Tabel Outer Loading

<i>Variabel</i>	<i>Outer Loading</i>	<i>CR</i>	<i>AVE</i>
Beban1	0.822	0.909	0.667
Beban3	0.779		
Beban4	0.872		

Beban5	0.751		
Beban6	0.853		
Partisipatif1	0.749	0.910	0.629
Partisipatif2	0.776		
Partisipatif3	0.827		
Partisipatif4	0.709		
Partisipatif5	0.885		
Partisipatif6	0.801		
Kinerja1	0.737	0.903	0.539
Kinerja2	0.702		
Kinerja3	0.724		
Kinerja4	0.709		
Kinerja5	0.78		
Kinerja6	0.748		
Kinerja7	0.711		
Kinerja8	0.759		
Stres1	0.916	0.949	0.756
Stres2	0.850		
Stres3	0.898		
Stres4	0.881		
Stres5	0.873		
Stres6	0.791		

Uji Struktural

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua hubungan / pengaruh dalam setiap variabel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu, pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung. Berikut adalah pengolahan data dengan menggunakan program smartPLS 3.3.3 dapat dilihat hasil path coefficient pada Gambar dibawah ini



Gambar Inner Model

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur

Hipotesis	<i>Original Sampel</i>	<i>T Statistic</i>	Catatan
Partisipatif -> Kinerja	0.61	4.136	Diterima
Partisipatif -> Stres	-0.117	0.564	Ditolak
Beban -> Kinerja	-0.124	0.616	Ditolak
Beban -> Stres	0.158	0.554	Ditolak
Stres -> Kinerja	-0.162	1.066	Ditolak
Partisipatif -> Stres -> Kinerja	0.019	0.397	Ditolak
Beban -> Stres -> Kinerja	-0.026	0.382	Ditolak

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan partisipatif terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dan tidak ada pengaruh pada gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai, tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja, tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja dan stres kerja. Sedangkan hipotesis untuk pengaruh tidak langsung tidak ada pengaruh pada kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja

Hal ini sesuai dengan penelitian (Rokib & Santoso, 2014) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, sehingga semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan partisipatif maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan perhatian terhadap anak buah, maka pemimpin akan memahami masalah dan kebutuhan pegawai yang menjadi anak buahnya dan membuat pegawai merasa dekat dengan pemimpinnya sehingga pegawai akan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk menunjukkan kinerja yang tinggi sebab pegawai merasa lebih respek terhadap pimpinan (Sule & Priansa, 2018) Berdasarkan hal tersebut, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja yang sesuai dengan tingkat dan tekanan kerja akan membuat kinerja tinggi sebab pegawai mampu mengatasi beban kerja tanpa menurunkan kinerja namun apabila beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja menurun. Namun terdapat beberapa responden yang tidak setuju kurang setuju. Hal ini terjadi disebabkan pegawai mendapatkan pelimpahan yang tidak sesuai dengan bagiannya sehingga pegawai kurang siap dengan beban kerja yang ia dapatkan dan dalam penyelesaian pekerjaan yang seperti itu akan membutuhkan waktu memahami lagi tugas yang baru sehingga waktu yang dibutuhkanpun lebih banyak untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja. Dengan keadaan yang seperti ini, ada baiknya pegawai bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing atau sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar target kerja tercapai dan kinerjapun akan terus meningkat. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Astuti, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata. Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa beban kerja pada pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berpengaruh pada kinerja pegawai namun tidak signifikan, dimana semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai semakin menurun.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hal tersebut terjadi karena beban kerja yang dimiliki tidak berlebihan sehingga pegawai tidak merasa tertekan dalam bekerja dan tidak mempengaruhi kinerja. Namun terdapat beberapa responden yang tidak setuju kurang setuju dan kurang setuju. Hal ini terjadi disebabkan adanya peran ganda yang membuat beberapa orang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan tekanan pada pegawai yang mendapatkan tugas tambahan. Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja, ada perlunya pengelolaan tingkat stres kerja agar kondisi seperti ini dapat tidak mempengaruhi kinerja. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Wahyuni & Rosmida, (2017) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat diartikan semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Dan menurut Sule & Priansa, (2018) menyatakan bahwasannya stress kerja mampu meningkatkan kinerja dalam artian positif namun stres kerja juga bisa menurunkan kinerja. Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara maka kinerja menurun namun stres kerja yang tinggi tidak terlalu berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stress kerja yang berarti apabila gaya kepemimpinan partisipatif meningkat, maka stres kerja menurun. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan sudah cukup baik dimana bawahan diberi kesempatan memberikan masukan-masukan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin telah melakukan interaksi dan bersikap adil pada pegawai agar pegawai mendapatkan rasanya nyaman saat bekerja karena pimpinan membuat keputusan demi kebaikan bersama, sebab gaya kepemimpinan yang kurang baik akan menyebabkan pegawai menjadi kurang kreatif dan produktif dalam melakukan pekerjaan sehingga akan berdampak pada tidak terpenuhinya tuntutan kerja sehingga pegawai merasa stres pada pekerjaannya. Namun terdapat satu orang yang menyatakan kurang setuju, hal tersebut terjadi karena pegawai merasa setiap keputusan yang ditetapkan pemimpin tidak sesuai dengan harapan dan saran-saran yang diberikannya. Untuk itu ada baiknya gaya kepemimpinan partisipatif semakin ditingkatkan agar tidak menambah stres kerja pada pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Yulia & Mukzam (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis diterapkan, akan semakin rendah stres kerja. Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa apabila gaya kepemimpinan partisipatif pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara baik maka stres kerja menurun.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga tekanan yang diberikan dapat diselesaikan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan atau terlalu banyak akan menguras energi sebab akan membuat waktu yang dihabiskan pegawai untuk bekerja semakin banyak, selain itu pekerjaan pun semakin terasa berat jika pegawai diharuskan bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan pemahaman, pengalaman dan kemampuannya sehingga hal tersebut mengurangi waktu beristirahat mereka dan mengakibatkan pegawai merasa tertekan dan jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat Maslach dalam (Sule & Priansa, 2018), beban kerja yang berlebihan menyebabkan pegawai merasakan adanya ketegangan emosional saat bekerja sehingga dapat mengarahkan perilaku pegawai untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nafs (2020) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan antara variabel beban kerja dengan stres kerja, jika beban kerja meningkat maka stres kerja akan meningkat. Dalam hal ini penulis menyimpulkan bahwa apabila beban kerja pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara meningkat maka stres kerja meningkat dan sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka stres kerja akan menurun.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang ada pada pegawai tidak menjadi mediator kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika stres kerja tinggi maka kinerja

pegawai meningkat namun tidak terlalu berpengaruh. Banyak hal yang dapat menimbulkan stres kerja seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan, tuntutan peran dan teramsuk gaya kepemimpinan yang tidak sesuai sehingga menyebabkan pegawai mengalami stres. Sebab pemimpin yang menimbulkan rasa takut dan cemas terhadap pegawai akan mempegaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan Nopitasari dan Krisnandy (2019) penelitian yang menyatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja. Penulis menyimpulkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang dimediasi oleh stress kerja namun tidak signifikan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang ada pada pegawai tidak memediasi beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketika stres kerja tinggi maka kinerja pegawai meningkat namun tidak terlalu berpengaruh. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan stres akibat dari tugas yang terlalu banyak diberikan pada pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja akan semakin meningkat jika suatu tugas tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pegawai. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik, mental dan emosional. Selain itu, pegawai yang melakukan pekerjaan yang monoton dan berulang setiap harinya akan menimbulkan beban pada pegawai apabila beban kerja yang diberikan terlalu sedikit dan mengakibatkan pegawai kurang perhatian pada pekerjaan. Keadaan tersebut akan membangkitkan stres dalam bekerja dan akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Jehan Pramesthi et al. (2020) yang menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja di mediasi oleh stres kerja yaitu semakin tinggi beban kerja maka stres kerja akan semakin meningkat dan kinerja akan semakin menurun, begitupun sebaliknya. Penulis menyimpulkan bahwa secara tidak langsung beban kerja terdapat pengaruh kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang dimediasi oleh stress kerja namun tidak signifikan. Semakin tinggi beban kerja dapat menyebabkan stress kerja sehingga kinerja pegawai juga dapat menurun. Dan sebaliknya apabila pegawai merasakan beban kerjanya tidak tinggi maka stress kerja akan berkurang dan kinerja pegawai akan meningkat

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan partisipatif yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat hipotesis yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dua arah yang terjalin antara bawahan dan pimpinan harus selalu diperhatikan agar keputusan-keputusan yang dibuat dapat mendukung kinerja pegawai serta perlunya evaluasi menetapkan beban kerja yang lebih baik lagi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tingkat stres kerja dapat dihindarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang Univerity Press.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mustofa, B. U. (2016). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Segara Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(4), 1–6.
- Nafs, T. (2020). *Acta Psychologia*. 2, 199–208.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15–30. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.511>

- Pramesthi, R. A. J., Hartati, A. S., & Rahatmawati, I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 51–60.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 4800, 108–127.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Membangun Organisasi Unggul di era Perubahan*. PT Refika Aditama.
- Umam, K. (2018). *Prilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51–65.
- Wahyuni, E. S., & Rosmida, R. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.165>
- Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(2), 22–31.