

PENGARUH *WORK OVERLOAD*, AMBIGUITAS PERAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA

I Dewa Ayu Kadek Satrini¹
I Gede Riana²
I Made Subudi³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: ayusatrini@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini menganalisis pengaruh *work overload*, ambiguitas peran, dan budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bali. BPS Provinsi Bali meliputi 10 satuan kerja yaitu 9 satuan kerja BPS Kab/kota dan 1 satuan kerja BPS Provinsi. Jumlah populasi penelitian sebanyak 274 responden. Teknik penarikan sampel menggunakan table Krejcie dengan tingkat kesalahan 5% menghasilkan sampel penelitian sebanyak 159 responden. Jenis penelitiannya termasuk penelitian kausalitas dan menggunakan metode survei dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial *work overload*, Ambiguitas peran dan budaya organisasi mempengaruhi stres kerja.

Kata Kunci : work overload, Ambiguitas peran, budaya organisasi dan stres kerja

ABSTRACT

The purpose of research is to analyze the influence of work overload, role ambiguity and organization culture against job stres employees BPS Province of Bali. BPS Bali includes 10 work units that 9 units of district(city) and one work unit BPS Province. A study population of as many as 274 respondents. The sampling technique using a Krejcie Table with an error rate of 5% yield samples are 159 respondents. Kind of causality and research including research with survey method and data collection via questionnaires. The results of data analysis showed that partial work overload, the ambiguities of roles and organizational culture affects to job stress.

Keywords: work overload, ambiguities of role, organizational culture and job stres

PENDAHULUAN

Dengan digulirkannya program reformasi birokrasi di pemerintahan, kinerja yang tinggi dalam setiap organisasi pemerintahan menjadi suatu kewajiban. Dengan sumber daya manusia yang tersedia diperlukan suatu pengelolaan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sehingga tuntutan kinerja yang tinggi tidak menjadi beban dan tekanan bagi setiap pegawai.

Tuntutan Pemerintah terhadap Badan Pusat Statistik (BPS) dalam menyediakan data yang beragam, tepat waktu, dan akurat merupakan tantangan. Dari tahun ke tahun jenis survei yang harus dilakukan bertambah, batas waktu penyelesaian semakin singkat, dan tuntutan terhadap kualitas data tinggi. Pelaksanaan survei tersebut terdiri dari beberapa tahapan yaitu pengumpulan data, pemeriksaan, pengawasan ke lapangan/daerah, pengolahan, analisis, penyajian hasil, dan administrasi. Masing-masing tahapan tersebut dilakukan berjenjang dari tingkat kabupaten dan provinsi serta dibatasi oleh waktu penyelesaian. Dengan ketersediaan dan keterbatasan SDM, tahapan pekerjaan dibagi sesuai dengan pengalaman, keterampilan, dan kemampuan individu.

Dari buku harian pegawai dibidang teknis satuan kerja BPS Provinsi Bali dapat dilihat jenis tahapan kegiatan dan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan catatan yang ada, terdapat peningkatan waktu penyelesaian pekerja pada semua tahapan kegiatan, yakni rata-rata per orang tahun 2014 sebesar 1.256 jam dalam setahun. Kemudian pada tahun 2015 meningkat menjadi 1.328 jam/orang. Berdasarkan Perka BKN nomor 12 tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja, jam kerja efektif bagi PNS dalam setahun

adalah 1.222 jam/orang. Dengan demikian, pegawai BPS Provinsi Bali menyelesaikan tugas melebihi dari jam kerja efektif. Selain itu, data handkey menunjukkan bahwa pada tahun 2014 dari 74 orang pegawai 40 orang (54%) pegawai pulang kantor antara pukul 16.30 – 18.00 Wita yang seharusnya pukul 16.00 Wita. Salah satu penyebabnya adalah beban kerja tinggi sehingga terdapat kekurangan waktu penyelesaian pekerjaan.

Menurut Murtiasari, (2007) beban kerja yang berlebih dapat membuat pegawai mengalami kelelahan akibat adanya ketidakseimbangan, kesenjangan atau diskrepansi antara tuntutan tugas dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini selanjutnya menimbulkan ketegangan. Penelitian lain yang menunjukkan hasil yang serupa adalah seperti yang dilakukan oleh Michael dan Petal, (2009); Zoharah binti Omar, (2014); Rose *et al.*, (200) dalam Haukeset (2003); Karimi *et al.*, (2014); Wu *et al.*, (2007) yang menyatakan kondisi *strain*/ketegangan mengakibatkan rendahnya produktivitas, ketidakpuasan, komitmen yang rendah, absensi, dan perputaran karyawan dalam organisasi. Seiring dengan hasil penelitian tersebut, Malik (2011) menyatakan bahwa kelebihan beban kerja (*work overload*), otoritas peran, konflik peran, dan kurangnya dukungan kerja memberikan kontribusi terhadap stres kerja

Sementara itu, pekerjaan tambahan di lingkungan BPS Provinsi Bali dapat menimbulkan ambiguitas peran. Ambiguitas peran terjadi karena pekerjaan tambahan tidak mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas. Ferdiansyah (2014) menyatakan bahwa tekanan peran (*role stres*) mengandung tiga dimensi yaitu ambiguitas peran (*role ambiguity*), kelebihan beban kerja (*work*

overload) dan pertentangan peran satu dengan yang lainnya (*role conflict*) yang selanjutnya dapat mengakibatkan kelelahan (*burnout*) individu.

Budaya organisasi merupakan bagian dari lingkungan internal organisasi. Keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada di dalam organisasi. Setiap karyawan mempunyai ciri dan karakter masing masing, sehingga tidak tertutup kemungkinan ada karyawan yang tidak menyukai, tetapi ada juga yang menyukainya. Penyatuan persepsi antar karyawan yang mempunyai ciri khas dan karakter yang berbeda sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk melaksanakan pekerjaan. Penyatuan persepsi tersebut akan membentuk budaya organisasi. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin rendah stres kerja. Hasil penelitian Yuwono (2014) mengatakan bahwa ada hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan stres kerja karyawan. Seiring dengan penelitian diatas Sahrani (2014) mengemukakan ada pengaruh negatif budaya organisasi terhadap stres kerja.

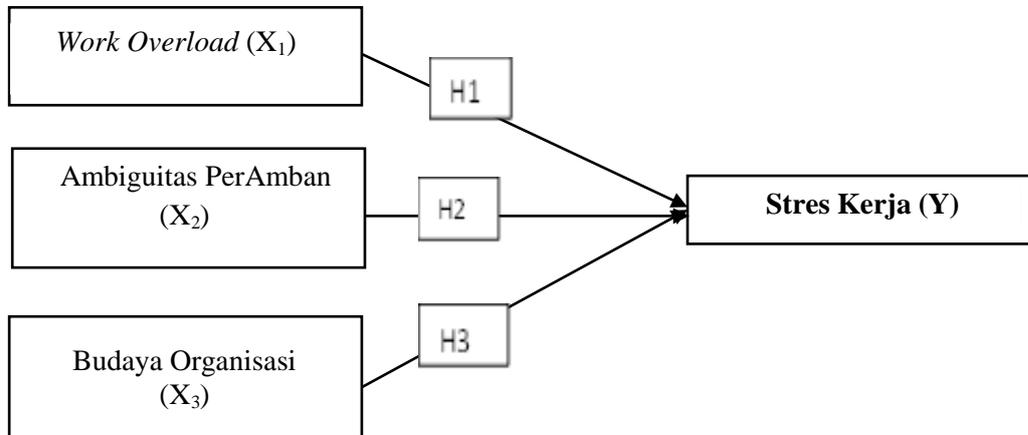
Untuk mendapatkan indikasi awal adanya fenomena beban kerja, ambiguitas peran dan budaya organisasi maka dilakukan wawancara langsung dengan pegawai yakni lima orang di BPS Kabupaten Badung, dua orang di BPS Kabupaten Tabanan dan satu orang di BPS Kab Gianyar dan 10 orang di BPS Provinsi Bali dan hasilnya dapat dirangkum sebagai berikut :

1. Beberapa kegiatan besar mempunyai batas akhir penyelesaian pekerjaan hampir bersamaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan dalam waktu tertentu, penyelesaiannya harus dikerjakan oleh jumlah pegawai yang ada.

2. Sering terjadi kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan, karena minimalnya perintah dari atasan.
3. Budaya organisasi di kabupaten/kota/provinsi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih (*work overload*) berpengaruh positif terhadap stres kerja. Semakin tinggi *work overload* maka semakin tinggi stres kerja. Adapun penelitian terdahulu terkait dengan *work overload* antara lain Zoharah binti omar (2014), Rose *et al.*, (2002) dalam Haukeset (2003), Karimi *et al.*, (2014), Wu *et al.*, (2007). Ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Semakin tinggi ambiguitas peran semakin tinggi stres kerja. Penelitian terdahulu yang mendukung antara lain Hutami, (2011), Fried *et al.*, (2008). Sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin rendah stres kerja. Adapun penelitian terdahulu yang mendukung adalah Sahrani, (2014), Saputra, (2010), Amelia, (2012), Dini,(2014), Mansor,(2010).

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh *work overload* terhadap stres kerja, pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja dan pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja. Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat dibangun kerangka konseptual seperti terlihat pada gambar 1 :



Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian

Beehr dan Newman dalam Luthans (2009:441) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta ditandai oleh gejala-gejala baik secara fisik, psikis maupun gejala yang tampak dan perilaku yang menyimpang dari fungsi normal. Larson (2004) menyatakan bahwa stres kerja dalam organisasi di lingkungan kerja mereka bersumber dari faktor individu. Tuntutan pekerjaan mungkin menjadi penyebab utama stres di tempat kerja dimana karyawan tidak tahu bagaimana mengelola diri dalam rangka memenuhi kebutuhan pekerjaan mereka. Adeoye dan Afolabi (2011) dalam Malik (2011) mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki konsekuensi destruktif pada kedua belah pihak yaitu individu dan organisasi. Beehr dan Franz (dalam Retnaningtyas, 2005) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaannya, tempat kerja atau situasi kerja tertentu. Pelfrene, et al (2001) menyatakan bahwa reaksi ketegangan yang berhubungan dengan pekerjaan ditandai dengan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi, kontrol rendah dan dukungan ditempat kerja rendah.

Teori Peran (*Role Theory*) menurut Merton dalam Raho (2007: 67) mengatakan bahwa peranan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran disebut sebagai perangkat peran (*role set*). Dengan demikian perangkat peran adalah kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-status social khusus. Seseorang harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya. Beberapa bagian dari teori peran antara lain 1) Peran nyata (*Anacted Role*); 2) Peran yang dianjurkan (*Prescribed Role*); 3) Konflik peran (*Role Conflic*); 4) Kesenjangan Peran (*Role Distance*); 5) Kegagalan Peran (*Role Failure*); 6) Model peran (*Role Model*); 7) Rangkaian atau lingkup peran (*Role Set*); 8) Ketegangan peran (*Role Strain*)

Zoharah binti omar, 2014; Rose *et al.* (2002) dalam Houkes *et al* (2003), dan Karimi *et al* (2014) mengemukakan bahwa efek dari beban tugas yang berlebih, konflik dan ambiguitas dalam menjalankan tugas akan menimbulkan stres kerja. Wu *et al* (2007), dalam penelitiannya mengemukakan bahwa faktor-faktor seperti jam kerja yang panjang, rendahnya tingkat pengakuan dan penghargaan, keadilan organisasi yang rendah dan manajemen yang buruk berhubungan dengan stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan dan dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Beban kerja berlebih (*Work overload*) berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Robbins (2008:377) menyatakan bahwa Individu yang mengalami Ambiguitas peran akan mengalami kecemasan, tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif sehingga mampu menimbulkan stres kerja. Penelitian

terdahulu Greenberg dan Baron (2003) mengatakan bahwa Ambiguitas peran dapat terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti: mengenai lingkup tanggung jawabnya, harapan darinya, dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam. Penelitian lain yang mendukung penelitian Greenberg dan Baron (2003) antara lain Kreitner dan Kinicki (2005), Karimi, *et al.* (2014), Hutami (2011), dan Fried *et al.* (2008) yang menunjukkan bahwa Ambiguitas peran dan konflik peran mempunyai korelasi yang kuat terhadap tekanan kerja dalam organisasi. Dengan demikian dirumuskan hipotesis,

H2 : Ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap stres kerja

Segala hal yang berasal dari lingkungan dan organisasi bisa menjadi pemicu stres yang dialami oleh seseorang. Dalam hal ini pengaruh budaya organisasi mampu menjadi pemicu stres kerja. Adapun beberapa penelitian yang telah dilakukan diantaranya Lazarus & Folkman (2001) dalam Rhoades & Eisenberger (2002) mengemukakan bahwa stres mengacu pada ketidakmampuan individu dalam mengatasi tuntutan dari lingkungan. Sedangkan Sahrani (2014) mengemukakan ada pengaruh negatif budaya organisasi terhadap stres kerja dimana diindikasikan semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin rendah tingkat stres kerja pada pegawai.

Saputra (2010) mengemukakan apabila budaya organisasi tidak seimbang dengan perilaku para karyawan maka akan menyebabkan turunnya kinerja organisasi tersebut yang nantinya akan menimbulkan munculnya suatu konflik dari para karyawan atau stres kerja dikalangan karyawan. Sedangkan Amelia (2012) dan

Dini (2014) mengemukakan budaya organisasi dan stres kerja karyawan adalah hal yang sangat perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tercapainya kinerja karyawan demi terwujudnya tujuan organisasi. Ada pengaruh negatif budaya organisasi terhadap stres kerja dimana diindikasikan semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin rendah tingkat stres kerja pada pegawai. Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah penelitian kausalitas, dengan tempat penelitian di BPS Provinsi Bali meliputi 10 satuan kerja yaitu 9 satuan kerja BPS Kab/kota dan 1 satuan kerja BPS Provinsi. Jumlah populasi penelitian sebanyak 274 responden. Teknik penarikan sampel menggunakan table Krejcie dengan tingkat kesalahan 5% menghasilkan sampel penelitian sebanyak 159 responden. Menggunakan metode survei dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Jenis penelitiannya termasuk penelitian korelasional dan teknik penarikan sampel (sampling) menggunakan Table Krejcie dengan tingkat kesalahan 5%. Jenis data yang digunakan data kualitatif dan kuantitatif berupa skor jawaban responden terhadap kuesioner, data *handkey*, dan data buku harian. Pengujian Hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh responden telah memberikan jawaban atas kuesioner yang telah disebarakan di lingkungan BPS Provinsi seluruh Bali. Adapun profil responden berdasarkan karakteristik dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja dapat dilihat pada tabel 1. Pada tabel 1 proporsi pegawai perempuan dan laki-laki berimbang. Dilihat dari pendidikan responden, tamatan diploma menempati posisi tertinggi yakni sebanyak 88 orang (55,35%), pendidikan diploma tersebut bersal dari sekolah Akademi Ilmu Statistik (AIS) Muhamdiah, Sekolah Diploma Akuntansi dan Sekolah Diploma Ilmu Tehnologi Komputer. Ketiga jurusan ini sangat diperlukan dalam mengisi formasi kepegawaian. Dilihat dari masa kerja proporsi tertinggi ada pada kelompok 0-10 tahun yaitu 47,2%. Hal ini menunjukkan sampel didominasi oleh pegawai baru maksimal bekerja selama 10 tahun. Sedangkan bila dilihat dari sisi umur responden terbanyak pada kelompok umur >51 tahun sebanyak 37 orang (23,30%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar sampel merupakan orang-orang yang sudah puluhan tahun bekerja di lingkungan BPS Provinsi Bali.

Tabel 1
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Uraian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	80	50.3
Perempuan	79	49.7
Total Jenis Kelamin	159	100.0
Pendidikan		
<= D3	88	55.3
S1	46	28.9
S2/S3	25	15.7
Total Pendidikan	159	100.0
Kelompok Masa Kerja		
0-10 Tahun	75	47.2

11-15 Tahun	5	3.1
15-20 Tahun	10	6.3
> 20 Tahun	69	43.4
Total Masa Kerja	159	100.0
Kelompok Umur		
<= 25 Tahun	3	1.9
26-30 Tahun	24	15.1
31-35 Tahun	18	11.3
36-40 Tahun	18	11.3
41-45 Tahun	27	17.0
46-50 Tahun	32	20.1
>51 Tahun	37	23.3
Total Kelompok Umur	159	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Work overload

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang dihasilkan dari masing-masing indikator adalah sangat tinggi dan tinggi. Ini mengindikasikan persepsi responden terhadap *work overload* berada pada kategori tinggi. Perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu kekurangan waktu (4,30), artinya perilaku tersebut dominan dalam merefleksikan konstruk *work overload*

Tabel 2
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel *Work overload*

No	Butir Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
	Tekanan Waktu (X1.1)						4,23	Sangat tinggi
1	Menyelesaikan pekerjaan saya selalu kekurangan waktu	0.63	3.77	3.14	50.31	42.14	4.30	Sangat tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan selalu tidak sesuai dengan target	1.26	2.52	13.84	43.40	38.99	4.16	Tinggi
	Jadual kerja atau jam kerja (X1.2)						3,75	Tinggi

3	Saya sering mengambil waktu libur untuk lembur menyelesaikan tugas kantor	3.77	5.03	20.75	38.36	32.08	3.90	Tinggi
4	Saya sering pulang terlambat karena harus menyelesaikan tugas	4.40	10.06	30.19	32.08	23.27	3.60	Tinggi
	Tanggungjawab (X1.3)						3,13	Cukup Tinggi
5	Saya merasa terbebani bila diberikan tugas diluar tupoksi	5.03	14.47	38.36	22.01	20.13	3.38	Cukup Tinggi
6	Saya merasa setiap tugas yang dilimpahkan mempunyai tingkat beban moral yang sama	15.09	25.16	27.04	22.64	10.06	2.87	Cukup Tinggi
	Harga Diri (X1.4)						2,72	Cukup tinggi
7	Saya malu bila tidak bisa menyelesaikan tugas	12.58	32.70	32.70	13.21	8.81	2.73	Cukup Tinggi
8	Saya berusaha tidak mengecewakan kepercayaan pemberi tugas.	18.24	23.90	33.96	16.35	7.55	2.71	Cukup Tinggi
Work overload (X1)							3.46	Tinggi

Ambiguitas peran

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang dihasilkan dari masing-masing indikator adalah tinggi. Ini mengindikasikan persepsi responden terhadap ambiguitas peran berada pada kategori tinggi

Tabel 3
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Ambiguitas Peran

No	Butir Pertanyaan	Skor (%)					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
	Kejelasan Tujuan (X2.1)						3,62	
1	Bila Saya mendapat tugas tambahan sering merasa tidak jelas petunjuknya	5.03	10.06	23.27	41.51	20.13	3.62	Tinggi
	Wewenang						3,47	
2	Bila Saya mendapat tugas tambahan sering merasa tidak mempunyai wewenang	5.66	15.72	25.16	32.70	20.75	3.47	Tinggi

	Tanggungjawab (X2.2)							3,30	
3	Bila Saya mendapat tugas tambahan tidak jelas kepada siapa mempertanggungjawabkannya	3.14	22.64	30.82	28.30	15.09	3.30	Cukup Tinggi	
	Cakupan Pekerjaan (X2.3)							3,57	
4	Bila saya mendapatkan tugas tambahan tidak mengerti apa yang diharapkan	1.89	11.95	34.59	30.19	21.38	3.57	Cukup Tinggi	
	Ambiguitas peran							3.49 Tinggi	

Perilaku dalam menyelesaikan tugas tambahan sering merasa tidak jelas petunjuknya (3,62) artinya, perilaku tersebut dominan dalam merefleksikan konstruk ambiguitas peran.

Budaya Organisasi

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang dihasilkan dari masing-masing indikator adalah lemah. Ini mengindikasikan persepsi responden terhadap budaya organisasi Badan Pusat Statistik di seluruh Bali berada pada kategori lemah. Perilaku dalam menerima perubahan kebijakan organisasi (1,85). Perilaku yang lain adalah kurangnya rasa saling membantu dalam mengerjakan pekerjaan (1,87). Artinya, perilaku tersebut paling dominan dalam merefleksikan konstruk budaya organisasi.

Tabel 4
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Butir Pertanyaan	Skor (%)					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
	<i>Inovation and risk taking</i>						1,92	
1	Saya selalu menciptakan ide-ide dalam bekerja	43.4	27.7	24.5	1.9	2.5	1.92	lemah
2	Saya berani menanggung resiko atas tugas saya	52.2	19.5	17.0	6.9	4.4	1.92	lemah

No	Butir Pertanyaan	Skor (%)					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
	<i>Attention to detail</i>						1,98	
3	Saya selalu bekerja sesuai SOP yang ada	50.3	18.9	15.7	12.6	2.5	1.98	lemah
	<i>Outcome orientation</i>						2,12	
4	Hasil kerja menjadi tujuan, walaupun cara bekerja berbeda	49.7	13.2	16.4	17.0	3.8	2.12	lemah
	<i>People orientation</i>						2,11	
5	Tempat kerja saya selalu membuat kebijakan dengan memperhatikan dampak yang ditimbulkan bagi karyawannya	52.8	10.1	13.8	20.1	3.1	2.11	lemah
	<i>Team Orientation</i>						2,07	
6	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.	52.8	14.5	14.5	13.8	4.4	2.03	lemah
7	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi.	50.9	22.0	12.6	10.7	3.8	1.94	lemah
	<i>Aggresivenes</i>						1,87	
8	Saya sering membantu mengerjakan pekerjaan teman, walaupun tidak diminta.	52.2	20.1	19.5	4.4	3.8	1.87	lemah
	<i>Stability</i>						1,85	
9	Saya tidak suka terhadap perubahan kebijakan organisasi	52.8	20.1	19.5	4.4	3.1	1.85	lemah
Budaya Organisasi							1.97	Lemah

Stres Kerja

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang dihasilkan dari masing-masing indikator adalah tinggi. Ini mengindikasikan persepsi responden terhadap stres kerja berada pada kategori tinggi.

Tabel 5
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

No	Butir Pertanyaan	Skor (%)					Rata-rata	Ket.
		1	2	3	4	5		
	Kondisi Pekerjaan						3,55	
1	Saya kurang nyaman bekerja di ruangan saya	0.00	23.27	30.19	21.38	25.16	3.48	Tinggi

2	Saya merasa bekerja tidak sesuai dengan target waktu yang ditentukan	0.00	0.00	30.19	38.99	30.82	4.01	Tinggi
3	Saya merasa bosan dengan pekerjaan rutin.	20.75	20.75	20.13	16.98	21.38	2.97	Cukup Tinggi
	Masalah peran						3,49	
4	Jenis pekerjaan saya tidak membedakan jenis kelamin	0.00	0.00	32.70	31.45	35.85	4.03	Tinggi
5	Karyawati yang berkeluarga selalu resah bila mendapat tugas luar dari kantor	20.75	15.72	22.01	18.24	23.27	3.08	Cukup Tinggi
	Hubungan Interpersonal						2,98	
6	Saya kurang berkenan atas komunikasi antar teman sejawat	21.38	17.61	21.38	20.75	18.87	2.98	Cukup Tinggi
	Pengembangan Karir						4,13	
7	Saya kurang puas dengan pengembangan karir saya	0.00	0.00	28.30	30.82	40.88	4.13	Tinggi
Stres Kerja							3.53	Tinggi

Perilaku atas kurang puasnya pegawai Badan Pusat Statistik atas pengembangan karirnya (4,13) artinya, perilaku tersebut dominan dalam merefleksikan konstruk stres kerja.

Hasil Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis tabel 6, hasil korelasi parsial dilihat dari nilai r hitungannya. Korelasi parsial antara *Work overload* dengan stres kerja sebesar 0,319 nilainya positif artinya mempunyai hubungan searah. Semakin tinggi *work overload* semakin tinggi stres kerja. Ambiguitas peran dengan stres kerja mempunyai nilai korelasi parsial sebesar 0,288, nilainya positif artinya mempunyai hubungan searah. Semakin tinggi ambiguitas peran semakin tinggi stres kerja. Sedangkan hubungan korelasi parsial antara budaya organisasi dengan stres kerja mempunyai nilai negatif sebesar

-0,254 artinya mempunyai hubungan tidak searah. Semakin kuat budaya organisasi semakin rendah stres kerja. Persamaan regresi model hubungan variabel penelitian ini sesuai Tabel 6 adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,681 + 0,179 X_1 + 0,145 X_2 - 0,141 X_3$$

Dari persamaan diatas, diperoleh koefisien regresi *work overload* (X_1) sebesar 0,179, Ambiguitas peran (X_2) sebesar 0,145 dan budaya organisasi (X_3) sebesar -0,141. Artinya semakin tinggi *work overload* maka stres kerja semakin tinggi dan semakin tinggi ambiguitas peran semakin tinggi juga stres kerja, sedangkan semakin lemah budaya organisasi stres kerja semakin tinggi.

Tabel 6
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,681	0,191		14,027	0,000		
Work overload	0,179	0,038	0,319	4,681	0,000	0,747	1,339
Ambiguitas Peran	0,145	0,036	0,288	4,037	0,000	0,685	1,459
Budaya Organisasi	-0,141	0,037	-0,254	-3,788	0,000	0,771	1,296

Dependent variable: Job stress

Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13,513	3	4,504	44,168	0,000 ^a
Residual	15,807	155	0,102		
Total	29,319	158			

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1					

1	0.679 ^a	0,461	0,450	0,319	1,924
---	--------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Untuk menguji ketepatan model diatas dilakukan Uji Asumsi Klasik. Adapun Uji Asumsi Klasik tersebut adalah:

Hasil Uji multikolonieritas

Hasil Uji Multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 6, dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* untuk variabel bebas. Adapun nilai VIF variabel bebas *Work overload* (1,339), Ambiguitas Peran (1,459) dan Budaya organisasi (1,296), sedangkan *Tolerance*-nya *Work overload* (0,747), Ambiguitas Peran (0,685) dan Budaya organisasi (0,771). Ketiga variabel bebas tersebut tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

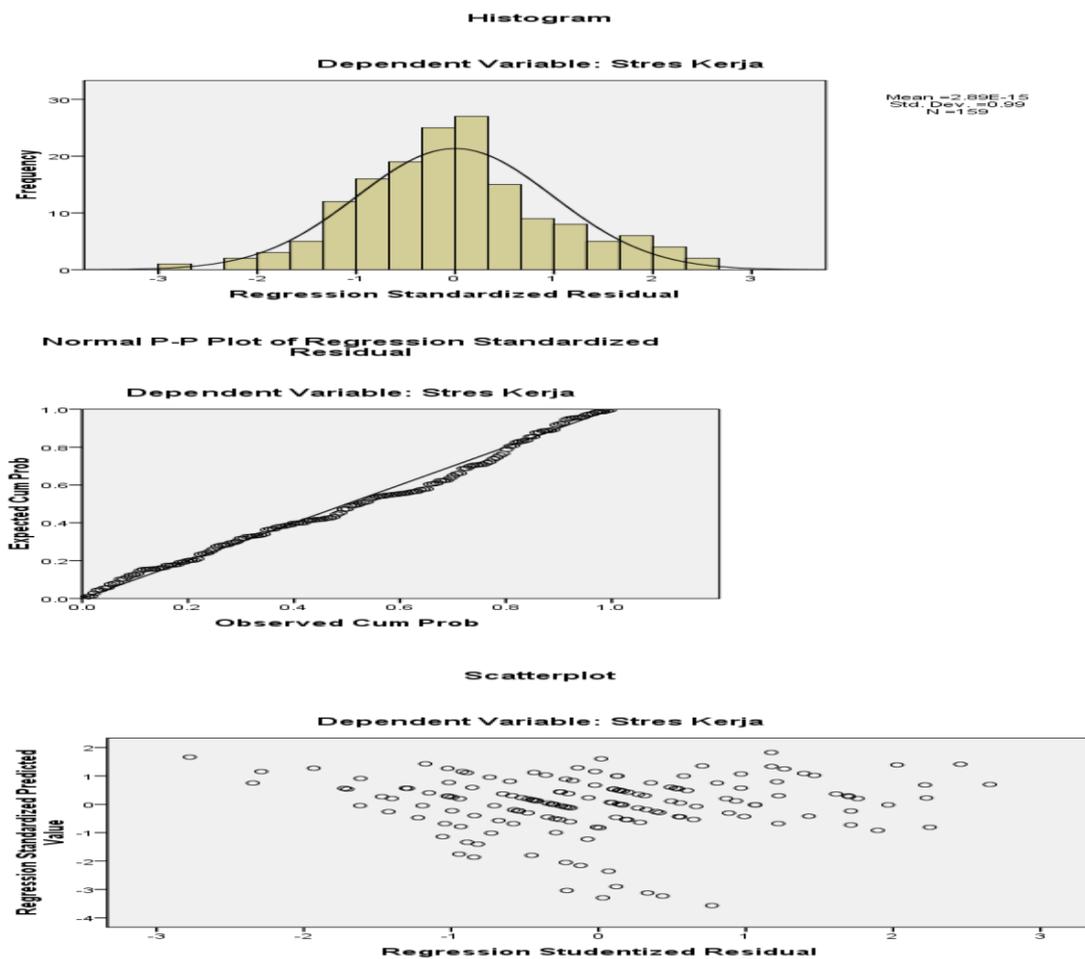
Hasil Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *Scatter plot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 *Scatter Plot*. Dari gambar tersebut terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas

Asumsi normalitas yang dimaksud dalam asumsi klasik adalah (data) residual yang dibentuk model regresi linier terdistribusi normal, bukan variabel bebas ataupun variabel terikatnya. Kriteria sebuah (data) residual terdistribusi normal atau tidak

dengan pendekatan *Normal P-P Plot* dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik titik yang ada pada Gambar 2. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa data residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari Gambar 2 Normal P-P Plot. Pada Grafik Histogram Gambar 2, memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal.



Gambar 2
Histogram, Normal P-P Plot, Scatterplot

Goodness of Fit Model Regresi

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi dan nilai statistik F (uji F). Nilai *prob. F* hitung lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (α) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak.

Nilai *prob. F* hitung (*sig.*) pada Tabel 6, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh *Work overload*, Ambiguitas dan budaya organisasi terhadap variabel terikat Stres Kerja. Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai *Adjusted R-Square* untuk variabel bebas lebih dari satu.

Dari Tabel 6 dapat dilihat dari nilai *Adjusted R-Square* yang besarnya 0,450 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel *work overload*, Ambiguitas dan budaya organisasi terhadap variabel stres kerja sebesar 45,0%. Artinya, *work overload*, Ambiguitas dan budaya organisasi memiliki proporsi pengaruh terhadap stres kerja sebesar 45,0% sedangkan sisanya 55,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam Model Regresi Linier.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengguna uji t tujuannya untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah

0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependent. Analisis uji t juga dilihat dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa variabel *work overload* memiliki kontribusi terhadap stres kerja. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *work overload* mempunyai hubungan yang searah dengan stres kerja. Kolom *Coefficients* pada tabel.6 terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima dan Ho ditolak. *Work overload* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada taraf keyakinan 95%.

Pengujian Hipotesis 2

Analisis uji t untuk hipotesis 2 dapat dilihat dari tabel 6, mempunyai disimpulkan bahwa variabel Ambiguitas peran memiliki kontribusi terhadap stres kerja. nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada taraf keyakinan 95%. Nilai *t* positif menunjukkan bahwa variabel Ambiguitas peran mempunyai hubungan yang searah dengan stres kerja. .

Pengujian Hipotesis 3

Budaya organisasi mempunyai nilai *t* Nilai *t* negatif menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi mempunyai hubungan yang tidak searah dengan stres kerja. Pada Tabel 6 kolom *Coefficients model 1* terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima dan Ho ditolak. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada taraf keyakinan 95%.

Pengaruh *work overload* terhadap stres kerja

Work overload mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya seperti Zoharah (2014), Rose *et al.*, (2002) dalam Haukeset (2003), Karimi *et al.*, (2014), Wu *et al.*, (2007), Ferdiansyah (2014), Malik (2011). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai *Work overload* maka stres kerja semakin tinggi. Penelitian ini memberi petunjuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu kekurangan waktu.

Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap stres kerja

Ambiguitas peran berpengaruh signifikan positif terhadap variabel terikat stres kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya seperti Greeberg dan Baron (2003), Karimi *et al.*, (2014), Hutami (2011), Fried *et al.*, 2008) dan Vanishree (2014). Hasil ini mengindikasikan semakin tinggi ambiguitas peran semakin tinggi stres kerja. Dalam penelitian ini mampu memberikan petunjuk bahwa tugas tambahan pegawai tidak diberikan penjelasan yang rinci (detail) membuat pegawai tidak mengerti dengan apa yang diharapkan atas pekerjaan tambahan itu.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap stres kerja

Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada taraf keyakinan 95%. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai budaya organisasi yang lemah mengakibatkan stres kerja yang tinggi. Hasil penelitian di lingkungan BPS Provinsi Bali memberikan petunjuk budaya organisasinya lemah sehingga muncul stres kerja tinggi, sistem nilai bersama yang dianut oleh pegawai BPS di

Lingkungan BPS Provinsi Bali belum optimal. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal hendaknya dibangun budaya organisasi yang kuat sehingga stres kerja rendah. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu Sahrani (2014), Saputra (2010), Amelia (2012), Dini (2014), Mansor (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan permasalahan penelitian, tujuan, hipotesa dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa terkait dengan hasil penelitian: Tingginya *work overload* mampu menimbulkan stres kerja di Lingkungan BPS Provinsi Bali. Temuan ini memberikan gambaran bahwa *work overload* dilihat dari kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Artinya kondisi pegawai di lingkungan BPS Provinsi Bali selama ini telah terjadi kelebihan beban kerja. Ambiguitas peran yang tinggi juga mampu mempengaruhi stres kerja di lingkungan BPS Provinsi Bali. Temuan ini memberikan gambaran bahwa pegawai mengalami kebingungan dalam menerima tugas tambahan. Artinya kondisi di pegawai BPS Provinsi Bali selama ini melaksanakan tugas yang tidak jelas tujuan, maksud dan minimnya petunjuk atas pekerjaan tersebut, sehingga kondisi ini telah menimbulkan stres kerja. Budaya Organisasi di lingkungan BPS Provinsi Bali cukup lemah sehingga memicu stres kerja tinggi. Temuan ini mempunyai makna bahwa responden mempunyai budaya organisasi yang lemah, umumnya mereka masih mempertahankan aturan-aturan sehingga mengalami status *quo* dan *otoritarianisme*, dan belum siap menerima perubahan. Stres kerja di lingkungan BPS Provinsi Bali

mencapai katagori tinggi, dimana pegawai merasa kurang puas dengan pengembangan karirnya. Karir mentok karena tidak bisa naik pangkat, mengumpulkan nilai fungsional yang rumit serta banyaknya saingan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, berikut ini beberapa saran untuk mengurangi terjadinya stres kerja : Untuk meringankan stres kerja agar ditingkatkan perasaan tidak mau mengecewakan pemberi tugas bila tidak bisa menyelesaikan tugas. Dengan adanya rasa sungkan membuat kita termotivasi untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan. Sebaiknya tugas tambahan diluar tupoksi diberikan petunjuk yang jelas. Petunjuk yang dimaksud yaitu *Standar Operasional Procedur* (SOP) sehingga tidak terjadi kebingungan pertanggungjawaban tuntutan pekerjaan tersebut. Untuk menguatkan budaya organisasi BPS di seluruh Bali dengan meningkatkan Stabilitas (*Stability*). Pegawai BPS harus meningkatkan kemampuan diri untuk mengejar perkembangan, mengikuti perubahan untuk kemajuan organisasi.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini telah berhasil menguji hasil beberapa penelitian terdahulu terkait dengan Pengaruh *Work overload*, Ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja. Dengan demikian penelitian ini mampu memberikan arah hubungan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu.

Penelitian ini juga memberikan manfaat praktis pada praktek – praktek organisasi khususnya pemerintah. Seperti dipahami, kemampuan setiap orang dalam

menyelesaikan tuntutan pekerjaan berbeda-beda. Dan tuntutan pekerjaan hendaknya jelas sesuai dengan Standart Operasional Procedur (SOP) dan selalu dilakukan pengawasan oleh atasan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Dalam penelitian ini konteks *work overload* hendaknya menjadi perhatian agar mempertimbangkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Begitu juga dengan Ambiguitas, segala tuntutan pekerjaan harus jelas maksud dan tujuannya agar tidak terjadi kemenduaan. Sedangkan budaya organisasi organisasi yang sudah ada agar ditingkatkan menjadi budaya organisasi yang kuat sehingga mampu mengurangi stres kerja. Dengan demikian kinerja optimal tercapai.

Selanjutnya keterbatasan yang dapat disampaikan dari penelitian ini didasarkan pada waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat (cross-sectional). Keterbatasan ini tentunya berdampak masih rendahnya generalisasi penelitian, mengingat permasalahan yang dihadapi pegawai relatif kompleks dan dinamis dari waktu ke waktu. Apabila model diterapkan pada waktu dan kondisi yang lain memungkinkan akan memperoleh hasil yang berbeda.

REFERENSI

- Adeb, S. J. 2002. Stres amongst emergency nurses. *Australian Emergency Nursing Journal*, Vol V. No 2 . pp. 19-24
- Adeoye, A. O., and Afolabi, O. O. 2011. The impact of administrative demand, work schedule and environmental factors on job stres among private owned universities in Nigeria. *Academic Leadership J*, Vol IX. No 2. pp. 25-30
- Amelia, R. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Skripsi*. Universitas Andalas.
- Anoraga, P. 2004. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.

- Baron, Robert, A., dan Greenberg J. 1990. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Third Editions. USA.
- Baron, Robert, A., dan Donn, B. 2003. *Social Psychology*. Ratna Djuwita (penerjemahan). Psikologi Sosial. Jakarta : Erlangga
- Bhanugopan, R., dan Fish, A. 2006. An empirical investigation of job burnout among expatriates. *Personnel Review*, Vol. XXXV. No 4, pp. 449 - 468
- Brough, P., and Joanne, W. 2007. Managing occupational stress in a high-risk industry. *Criminal Justice and Behavior*, Vol XXXIV No 4, pp. 555-560
- Cusway, B., and Derek, L. 2000. *Organizational Behavior And Design*. Tjipto Wardoyo. Penerjemahan. Perilaku dan Desain Organisasi. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Chuang, Y. T., Church, R., and Ziki, J. 2004. Organizational Culture, group diversity and intra-group conflict. *Team Performance Management. An International Journal*, Vol. X No 2, pp. 26-34
- Dini, A. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X. *Tesis Universitas Gunadharma*.
- Espeland, K. E. 2006. Overcoming burnout: How to revitalize your career. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, Vol XXXVII No 7, pp. 178-180
- Handoko, H. T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. 1985. Yogyakarta : Liberty
- Harvey, B. S, dan Brown. 2009. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Jakarta : Pradya Paramita
- Hutami, G. C., dan Anis. 2011. Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Independensi Auditor Internal Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Inspektorat Kota Semarang). *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Idris, M. K. 2011. Over time effects of role stress on psychological strain among Malaysian public university academics. *International Journal of Business and Social Science*, Vol II No 9, pp. 154-161

- Ivancevich, J. M. 2006. *Perilaku dan Manajemen organisasi*. Cetakan 7. Jakarta : Erlangga.
- Karimi, R., and Zoharah, B. O. 2014. The Influence Of Role Overload, Role conflict And Role ambiguity On Accupational Stres Among Nurses In Selected Iranian Hospitals. *International Journal of Asian Social Science*, 2014, Volume IV No 1, pp. 34 - 47
- Kreitner, R., And Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. USA : Mc.Graw Hill Companies.
- Lapopolo, R. B. 2002. The Relationship of Role related Variables to Job Satisfaction and Commitment to The Organization in Restructured Hospital Environment. *Physical Therapy J.*, Vol. LXXXII. No 10, pp. 984-999
- Larson. 2004. Internal auditors and job stres. *Managerial Auditing Journal*, Vol XIX No 9, pp. 1119 -1130.
- Luthans, F. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Edisi kelima. Jakarta : Salemba Empat.
- Macklin, D., Smith L., and Dollard M. F. 2006. Public and Private Sector Work Stres : Workers compensation, levels of distres and the demand-control-support model. *Australian Journal of Psychology*, Vol LVIII No 3, pp. 130 - 143.
- Malik, N. 2011. A study on occupational stres experienced by private and public banks employees in quetta city. *African Journal of Business Management*, Vol V No 8, pp. 3063 - 3070
- Martani, H. 2009. *Pengantar Teori Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Mansor, M. 2010. An Empirical Examination of Organisational Culture, Job Stres and Job. *International Journal of Business and Social Science* Vol I No , pp 256 - 265
- MacIntosh, E. W., and Doherty, A. *The influence of organizational culture on job satisfaction*. *Sport Management Review* Vol I No 3, pp. 106 - 117
- Melinda, T., dan Zulkarnain. 2004. Budaya Perusahaan dan Persepsi Pengembangan Karir pada Karyawan yang Bekerja Di PT. Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Psikologi*, Vol X No. 1, pp. 55 - 62
- Mondy, R. W., Sharplin A., and Shane, R. Premeaux. 1990. *Management and Organizational Behavior*. USA : Publisher Noyes Publications

- Munandar, S. A. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Nimran, U. *Perilaku Organisasi*. 2004. Cetakan ke tiga. Jakarta : Citra Media
- Robbins, S. P. 2001. *Organizational Behavior 9th edition*. Tim Indeks (penerjemahan). Perilaku Organisasi. Jilid 1 dan 2. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahrani, S., 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Pegeri Sipil Di Kanwil Kementrian Agama Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Saputra, D. A. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Stres Kerja. *Tesis* Universitas Sriwijaya.
- Schultz, dan Schultz. 1998. *Psychology & work Today an Introduction To Industrial and Organitational Psychology*, 7th ed. Uppersaddle River New Jersey: Prentice Hall,
- Siefollahi, N., and Davari. M. R. 2008. *Knowledge Management In Organization*. *Tehran* : Arad Publications.
- Soekanto, S. 2009. *Peranan Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Soekanto, S. 2002. *Teori Peranan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Jakarta : Alfabeta
- Sundaram, M. S., and Kumaran, E.M. 2012. A Study on Frequency of Occupational Stres among Grade I Police Constables, *Int.J.Buss.Mgt.Eco.Res.*, Vol III No 43, pp. 590 - 597
- Supardi. 2007. Analisa Stres Kerja Pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat II. *Jurnal Penelitian Pascasarjana Magister Psikologi*. Universitas Sumatera Utara Medan. Vol XII No 2, pp. 71-79
- Wayan, S. G. 2008. *Teori Praktis, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Cetakan pertama : Udayana University Press.
- Widjaya, T. A. 2002. *Tanya Jawab Budaya Organisasi*. Jakarta : Haevarindo
- Winardi, J. 2003. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Wu, S., Zhu, W., Wang, Z., Wang, M., and Lan Y. 2007. Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. *Journal of Advanced Nursing*, Vol V No.3. pp. 233-236
- Vanishree. 2014. Impact of Role ambiguity, Role conflict and Role Overload on Job Stress in Small and Medium Scale Industries. *Journal of. The American Dental Association* Vol. III No.1, pp 10-12
- Yuwono, W. P. 2014. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Stres Kerja Karyawan. *Skripsi Psikologi*. Univ Muhammadiyah
- Zagladi, A. L. 2004. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dalam Pencapaian Komitmen Organisasional Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Penelitian Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya*. Vol VII No 1, pp. 79 - 84
- Zdunczyk, K., and Blenkinsopp, J. 2007. Do organizational factors support creativity and innovation in Polish firms. *European Journal of Innovation Management*, Vol X No 1, pp. 25 - 40.