

PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP WORK ENGAGEMENT DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG ACEH

Cut Idawani¹, Said Musnadi², Mahdani Ibrahim*³

¹ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

^{2,3} Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Corresponding Author: nadi_alifa@unsyiah.ac.id^{*2}

ABSTRACT

The purpose of this research is to know: (1) the influence of the competence to the employee's work engagement (2) the influence of work load on work engagement, (3) the influence of work stress on employee's work engagement (4) the influence of competence to organizational performance (5) on the performance of the organization, (6) the influence of job stress on the performance of the organization (7) the influence of work engagement on the performance (8) the influence of competence, workload and work stress organizational performance through employee work engagement. The object of this research is competence, work load, work stress, employee's work engagement and organizational performance. Data analysis equipment used in research structural equation modeling (SEM) analysis with the help of Amos program. The result of the research shows that the competence, work load, work stress, work engagement and organizational performance, competence influence to work engagement, work load influence to work engagement, work stress influence to work engagement, competence influence to organizational performance, employee also give influence to organizational performance, work stress influence to organizational performance, employee work engagement have positive and significant effect to organizational performance, there is indirect influence of competence, work load and work stress to organizational performance. Because work engagement is partially mediated in mediating competence, workload and job stress on performance, it is advisable to the PUPR leadership if it is to improve the performance of the Dinas it can be done by simply improving the competency, workload and work stress only or also improving the work engagement.

KEYWORDS : *Competence, Workload, Job Stress, Work Engagement and Organizational Performance*

PENDAHULUAN

Dalam rangka menyahtui Peraturan Pemerintah tersebut, tentu diperlukan adanya sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk menduduki posisi dari masing-masing dinas maupun badan di lingkungan Pemerintah Aceh. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta berusaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawainya meningkat.

Dalam rangka meningkatkan kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh (Dinas PUPR Aceh) tentu diperlukan juga adanya keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi dari seluruh sumber daya manusia, sehingga akan tercipta kinerja Dinas PUPR Aceh yang lebih baik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. *Work engagement* menjadi topik penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan dimana *work engagement* telah menjadi pembicaraan oleh banyak pakar manajemen dalam beberapa tahun terakhir (Saks, 2013). *Work engagement* merupakan gagasan yang penting dalam perilaku organisasi yang banyak ditulis oleh para praktisi dan perusahaan konsultasi. *Work engagement* memang sudah menjadi perhatian dari para praktisi dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam literatur akademis, dikatakan bahwa *engagement* berhubungan dengan gagasan lain dalam perilaku organisasi (Saks, 2013). Gagasan dalam perilaku organisasi ini sama-sama berbicara tentang hubungan karyawan dengan perusahaan. Sebagai salah satu gagasan dalam perilaku organisasi, *employee engagement* berbeda dengan gagasan lain seperti komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap dan keterkaitan terhadap organisasi. Sementara *employee engagement* bukan merupakan sikap, melainkan tingkat dimana seorang individu penuh perhatian dan senang dalam melakukan tugas yang diberikan.

Kinerja Dinas PUPR Aceh merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Dinas PUPR Aceh sesuai dengan bidang tugas dan tanggung-jawabnya. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada Dinas PUPR Aceh ternyata pegawai pada Dinas PUPR Aceh masih belum juga menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan maupun harapan masyarakat khususnya dalam pelaksanaan program Pemerintah Provinsi Aceh yaitu mensejahterakan kehidupan dan menciptakan situasi yang kondusif bagi kelangsungan usaha.

Keadaan yang selama ini terjadi, menurunnya kinerja pegawai pada Dinas PUPR Aceh disebabkan oleh masih tingginya beban kerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaan terutama penyusunan program tahunan dan merealisasikan program yang telah dibuat, telah menjadi beban besar bagi sebagian pegawai di Dinas PUPR Aceh. Hal ini dapat dilihat pada setiap akhir tahun, dimana banyak pegawai yang harus kerja lembur sampai pagi karena harus menyusun rencana kerja maupun menyelesaikan pekerjaan yang tertunda.

Rendahnya kinerja SKPA Provinsi Aceh salah satunya dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maupun pimpinan dari masing-masing SKPA. Fenomena berkaitan dengan kompetensi pegawai pada Dinas PUPR Aceh yang masih rendah hal ini dapat dilihat masih banyaknya pegawai yang masih tidak mau terlibat dalam pekerjaan karena merasa tidak mampu untuk menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang tugasnya, hal ini tentunya akan mempengaruhi terhadap pencapaian kinerja pegawai Dinas PUPR Aceh.

Kemudian selain kompetensi pegawai, salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah masalah beban kerja (*work load*) yang diberikan kepada masing-masing pegawai SKPA Provinsi Aceh. Beban kerja merupakan jumlah kegiatan atau banyaknya pekerjaan yang menjadi beban pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai ataupun dalam kelompok selama periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pimpinan. Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai pada Dinas PUPR Aceh berkenaan dengan beban kerja adalah bahwa banyak pegawai yang mendapatkan beban kerja yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan adanya kesenjangan (*gap*) antara pegawai yang mendapatkan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang mendapatkan beban kerja yang lebih ringan, sedangkan jumlah imbalan (*kompensasi*) yang diterimanya sama antara pegawai yang mendapatkan beban lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang mendapatkan beban kerja ringan.

Sedangkan faktor lain yang turut berpengaruh terhadap peningkatan *work engagement* dan kinerja SKPA Provinsi Aceh adalah tingkat stres kerja pegawai, terutama tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai di Dinas PUPR Aceh. Fenomena terjadinya stres kerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh adanya beban kerja yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Beban kerja merupakan jumlah kegiatan atau banyaknya pekerjaan yang menjadi beban pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai ataupun dalam kelompok selama periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pimpinan. Permasalahan yang dihadapi oleh pegawai pada Dinas PUPR Aceh berkenaan dengan stres kerja adalah bahwa banyak pegawai yang mendapatkan stres kerja yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan adanya kesenjangan (*gap*) antara pegawai yang mendapatkan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang mendapatkan stres kerja yang lebih ringan, sedangkan jumlah imbalan (*kompensasi*) yang diterimanya sama antara pegawai yang mendapatkan beban lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang mendapatkan stres kerja ringan.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kinerja Organisasi

Menurut Robbins, (2012:142) Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota

organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Menurut Pradjudi Armosudiro organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.” (Armosudiro, 2012:12)

Organisasi adalah sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi di bentuk karena mempunyai dasar dan tujuan yang ingin dicapai.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Work Engagement

Employee engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kenyataannya, meskipun terdapat banyak pendapat mengenai faktor yang termasuk dalam *employee engagement*, masih terdapat kekurangjelasan definisi dan pengukuran dari *employee engagement* (Robertson dan Cooper, 2010). Banyak ahli dan praktisi yang memberikan definisi dan pengukuran dengan cara yang berbeda.

Kebanyakan definisi tentang *employee engagement* sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk, 2012; Richman, 2012; Shaw,2005) atau sejumlah usaha melebihi persyaratan pekerjaan (*discretionary effort*) yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaannya (Frank *et al.* 2012), seperti dikutip oleh Saks (2012).

Menurut Frank *et al.* (2012) *employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya. Hubungan yang baik dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, organisasi tempat dimana dia bekerja, manajer yang menjadi atasannya dan memberikan dukungan dan nasehat, atau rekan kerja yang saling mendukung membuat individu dapat memberikan upaya terbaik yang melebihi persyaratan dari suatu pekerjaan.

Kompetensi

Menurut Wibowo, (2013:109-134), ”mengatakan bahwa setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan”. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa:kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan disiplin kerja yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya.

Menurut Iswahyu (2014), "kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya".

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan di dunia usaha sebagai akibat liberalisasi ekonomi di berbagai sektor industri dewasa ini, peranan sumber daya manusia sebagai faktor penentu utama mampu tidaknya perusahaan untuk bersaing secara dinamis dan menguntungkan semakin dirasakan arti pentingnya. Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu SDM-nya. Penanganan SDM harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity. Organisasi sangat membutuhkan SDM yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Iswahyu (2014), "kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya".

Beban Kerja

Menurut Haryanto, (2014) beban kerja merupakan *jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal*. Menurut Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Widodo (2014 : 51) menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi (profesionalisme) dengan beberapa persyaratan. Karena itu administrasi negara dapat dikategorikan sebagai profesi, dimana tidak semua orang bisa melaksanakan administrasi negara, kecuali orang-orang yang berlatar belakang pendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman, kecakapan, ketrampilan dan keahlian yang memadai.

Kemudian menurut pendapat Robbins (2012 :218) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Stres Kerja

Meskipun terdapat berbagai defenisi dan perdebatan mengenai pengertian stres kerja, (Luthans, 2013; 440) mendefinisikan stres adalah "interaksi individu dengan lingkungan," tetapi kemudian mereka memperinci defenisi sebagai berikut; "respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menenpatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang."

Menurut Praptini, (2012:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Definisi stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya, (Zafir, 2012: 200).

Zafir, (2012: 200). stres kerja dinyatakan sebagai penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi dan industri. Banyak para ahli menggabungkan stres kerja dengan berbagai hal, misalnya stres kerja dihubungkan dengan

kepuasan kerja, kesehatan mental, ketegangan, ketidakhadiran dan sering juga dihubungkan dengan kinerja. Selanjutnya Andraeni, Novitasri. (2011) menyebutkan: “stres kerja merupakan suatu hal yang sulit dihadapi oleh pekerja, berbagai masalah yang timbul dalam lingkungan kerja, sehingga seseorang dihadapkan pada suatu ketegangan dan kurang terkendalinya emosional”.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas PUPR Aceh. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah kompetensi, beban kerja, stres kerja, *work engagement* pegawai dan kinerja Dinas PUPR Aceh

Peralatan Analisis Data

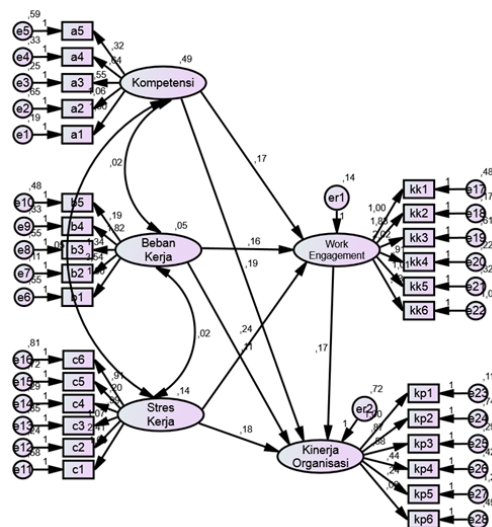
Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden digunakan uji deskriptif berdasarkan nilai rerata dari masing-masing variabel, dengan asumsi apabila nilai rerata < 4 , maka dipersepsikan secara kurang baik dan apabila nilai rerata ≥ 4 , maka dipersepsikan secara baik oleh responden.

Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation modelling* (SEM) dengan bantuan program Amos. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2012 : 181).

SEM mampu memasukkan variabel laten kedalam analisis. Variabel laten adalah unobserved konsep yang diaproksimasi dengan variabel terobservasi atau terukur yang diperoleh oleh responden lewat metode pengumpulan data (survey, test, observasi) dan sering disebut manifest variabel (Ghozali, 2014).

HASIL PEMBAHASAN

Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada Gambar berikut:



Gambar. 1. Hasil Pengujian Structural Equation Model (SEM)

Pengaruh Kompetensi terhadap Work engagement

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompetensi terhadap work engagement menunjukkan nilai CR sebesar 2,667 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan nilai CR sebesar 2,667 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Beban kerja terhadap Work Engagement

Nilai estimasi untuk pengujian pengaruh beban kerja terhadap work engagement menunjukkan nilai CR sebesar 2,306 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan CR sebesar 2,306 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Work Engagement

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh stres kerja terhadap work engagement menunjukkan nilai CR sebesar 2,371 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan CR sebesar 2,371 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 2,559 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan CR sebesar 2,559 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 2,077 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan CR sebesar 2,077 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Organisasi

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh komunikasi terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 2,491 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan CR sebesar 2,491 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Organisasi

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh work engagement terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 2,530 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan CR sebesar 2,530 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap work engagement adalah 0,188. Sementara pengaruh kompetensi terhadap kinerja organisasi bila melalui variabel work engagement adalah 0,028. Ini berarti bila ingin meningkatkan kinerja organisasi oleh pada Dinas PUPR Aceh, maka akan lebih baik bila pimpinan langsung meningkatkan kompetensi pegawai melalui beberapa kegiatan yang dapat memberikan pengetahuan dan wawasan kepada pegawai baik melalui seminar, pelatihan maupun program pendidikan.

Pengaruh langsung variabel beban kerja terhadap work engagement adalah 0,110. Sementara pengaruh beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi bila melalui variabel work engagement adalah 0,027. Ini berarti bila ingin meningkatkan kinerja organisasi Dinas PUPR Aceh, maka akan lebih baik pimpinan dapat memberikan beban kerja kepada pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap work engagement adalah 0,175. Sementara pengaruh stres kerja terhadap kinerja organisasi bila melalui variabel work engagement adalah 0,041. Ini berarti bila ingin meningkatkan kinerja organisasi oleh pada Dinas PUPR Aceh, maka akan lebih baik bila pimpinan dapat menurunkan stres kerja pegawai, sehingga pegawai dapat rileks untuk bisa meningkatkan work engagement.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh terhadap work engagement pegawai
2. Beban kerja berpengaruh terhadap work engagement pegawai
3. Stres kerja berpengaruh terhadap work engagement pegawai.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pegawai.
5. Beban kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi pegawai.
6. Sedangkan stres kerja yang dimiliki pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
7. Work engagement pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

8. Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja organisasi melalui *work engagement*, variabel *work engagement* memiliki peran dalam memediasi variabel kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja walaupun secara partially mediated.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan work engagement pegawai Dinas PUPR Aceh berdasarkan perspektif kompetensi, maka yang perlu ditingkatkan adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan seperti kegiatan seminar, pelatihan maupun pendidikan berkelanjutan.
2. Kemudian masalah beban kerja yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan work engagement dan kinerja organisasi maka yang perlu ditingkatkan adalah pegawai harus memiliki beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
3. Kemudian peningkatan work engagement dan kinerja organisasi berdasarkan stres kerja, maka yang perlu diperhatikan adalah pegawai harus mempunyai kemampuan dalam mengelola stres kerjanya sehingga tidak menimbulkan beban bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
4. Dalam rangka meningkatkan work engagement pegawai secara keseluruhan, maka yang perlu diperhatikan adalah pegawai harus mampu menjalin hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan dalam rangka meningkatkan keterikatan pegawai dengan organisasinya
5. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja organisasi maka yang perlu ditingkatkan adalah memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Karena *work engagement* secara partially mediated dalam memediasi variabel kompetensi, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja, maka disarankan kepada pimpinan jika ingin meningkatkan kinerja Dinas maka dapat dilakukan dengan cukup memperbaiki variabel kompetensi, beban kerja dan stres kerja saja atau juga memperbaiki *work engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, (2012), *Analisis Data Penelitian Sosial*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Armosudiro Pradjudi, (2012). *Konsep Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Baumruk, (2012), The Missing Link: The Role of Employee Engagement in Business Success. *Journal of Hewitt Associates*. 47 : 49 – 52
- Curtis, S., Wright, D. (2001). Retaining employees the fast track to commitment. *Management Research News*, 24(8), 59–64.
- Dale Timpe (2012), *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dessler, Garry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terj.)*. PT. Indeks, Jakarta
- Dessler**, Gary, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., (2005), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Griffin Jill (2014), *Customer Loyalty, How to Earn It, How to Keep It*, Lexington Books, 1230, Avenue of America, New York, USA.
- Haryanto, (2014), *Sistem Manajemen Basis Data: Pemodelan, Perancangan, dan Terapannya*, Informatika, Bandung
- Hasan, Iqbal (2012), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LANPress, Jakarta.
- Kanungo, R. N. (2012). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67: 341–349.
- Kardam, Bhajan Lal. (2012). Job Satisfaction: Invertigating The Role Of Experience And Education. *Journal Management* 9 (III), pp: 112-118.
- Kaseger, Regina Gledy. (2013). Pengembangan Karir Dan Self – Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*. 4(1), pp: 342-350.
- Luthans, Fred. (2013), *Organizational Behavior*, McGraw Hill Education, (Terj), PT. Indeks, Jakarta.

- Mahmudi (2011), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP. YKPN.
- Malhotra K Naresh, (2013), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mitchel (2011), *Organization Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Moenir (2014), *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Musanef, (2014), *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Nazucha, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Noe, R.A. et.al, (2011), *Fundamental of Human Resources Management*, 3rd ed. Mc Graw Hill, London, UK.
- Pangabean, Murtiana S, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko,T.H., (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Richman, (2012), *The Power of Collaboration*, Productivity Solution Inc.
- Rivai dan Sagala (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., (2012), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Pringhalindo, Jakarta.
- Saks, Alan M. (2013). Employee Engagement : Antecedents and Consequences. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, No.7, pp. 600-619
- Sarwoto (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT.Andi Offset.
- Shaw, (2005), The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, J, 71-92.
- Spencer,M.Lyle and Spencer,M.Signe, 2012, *Competence at Work:Models for Superior Performance*, John Wily & Son,Inc,New York,USA
- Wibowo, (2012), *Manajemen Kinerja*, Rineka Cipta, Jakarta.