

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN
ANAK DAN KELUARGA BERENCANA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

NAMA	: HARUM DANY BR PERANGIN ANGIN
NPM	: 2105160117
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhris Baris No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Sarjana-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, 25 Juli 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperdebatkan, dan memutuskan.

MEMUTUSKAN

Nama : HARUM DANY BR PERANGIN ANGIN
NPM : 2105160117
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. Muhammad Rahmi, SE., M.M

Penguji II

Willy Yusnandar, SE., M.Si

Pembimbing

Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : HARUM DANY BR PERANGIN ANGIN
N.P.M : 2105160117
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KANTOR DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN
ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Juni 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

SMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Assoo Prof. Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.Si, CMA





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Harum Dany Br Perangin Angin
NPM : 2105160117
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Pengalasan datanya diulang / difahami kesesuaiannya.	24/25/4	J.P.
Bab 5	Kesimpulannya perbaikan sesuai arahan	25/25/4	J.P.
Daftar Pustaka	Mendelay... Sitasi dr jurnal Dosen.		J.P.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Proses lanjut.	2/25/5	J.P.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

IAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HARUM DANY BR PERANGIN ANGIN
N P M : 2005160117
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya.

Yang Membuat Pernyataan,

Harum Dany Br Perangin Angin

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA PROVINSI SUMATERA UTARA

HARUM DANY BR PERANGIN ANGIN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan stress kerja sebagai variabel intervening. Studi ini dilakukan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, stress kerja terbukti sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja , Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan, PLS-SEM

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE OFFICE OF WOMEN EMPOWERMENT, CHILD PROTECTION AND FAMILY PLANNING OF NORTH SUMATERA PROVINCE

HARUM DANY BR PERANGIN ANGIN

This study aims to analyze workload and work environment on employee performance, with work stress as an intervening variable. This study was conducted at the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning of North Sumatra Province. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. Data analysis was carried out using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results of the study indicate that workload and work environment have a positive and significant effect on work stress and employee performance. In addition, work motivation and work stress are proven to be intervening variables that strengthen the relationship between workload and work environment on employee performance.

Keywords: Workload, Work Environment, Job Stress, Employee Performance, PLS-SEM

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan ketekunan tidak lupa juga saya ucapkan salawat salam kepada Nabi Muhammad SAW. sehingga mampu untuk menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul : ***“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara”*** dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti studi, serta dalam proses bimbingan dan penyelesaian tugas akhir ini.

Tugas akhir ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan tugas akhir ini penulis menyadari terdapatnya kekurangan, namun demikian dengan berlapang dada penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak yang menaruh perhatian terhadap tugas akhir ini. Penyusunan tugas akhir dapat selesai dengan baik berkat bimbingan serta dukungan dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Teristimewa dan yang paling utama kepada Ayahanda M. Tuahta Perangin Angin dan Ibunda tercinta Farida Hanum Br Sitepu, yang telah memberikan

segala kasih sayangnya serta do'a yang tulus kepada penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan laporan tugas akhir ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si.CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Prof. Dr. Siti Mujiatun, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah bersedia memberikan bimbingan serta membantu dalam proses menyelesaikan laporan tugas akhir ini.
8. Ibu Rini Astuty, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing Akademik saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada ibu atas kesabaran dan dukungan serta segala jasa dan bimbingan yang telah ibu berikan.
9. Teruntuk Sendy Arab sahabat penulis yang kebersamai selama proses penulis tugas akhir. Terimakasih sudah menjadi partner bertumbuh disegala kondisi yang terkadang tidak terduga, menjadi pendengar yang baik untuk penulis serta menjadi orang yang selalu memberikan semangat dan

menyakinkan penulis bahwa segala masalah yang dihadapi selama proses penyusunan tugas akhir ini akan berakhir.

10. Harum Dany Br Perangin Angin ya saya sendiri. Apresiasi sebesar besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terimakasih sudah bertahan.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulis duduk diperkuliahan sampai akhir dari penyelesaian skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya. Akhir kata, semoga laporan tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Amiiinnnnn.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Juli 2025

Harum Dany Br Perangin Angin
NPM. 2105160117

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kajian Teori.....	14
2.2.1 Kinerja Karyawan	14
2.2.2 Beban Kerja.....	20
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	25
2.2.4 Stres Kerja	29
2.2 Penelitian Terdahulu.....	35
2.3 Kerangka Konseptual	36
2.4 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Definisi Oprasional.....	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4 Teknik Pengumpulan Sampel.....	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Analisis Data	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN	52
4.1 Deskripsi Data	52
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
4.1.2 Karakteristik Responden	52
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.2 Analisis Data	62
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	63
4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	67
4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis.....	69
4.3. Pembahasan	73
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	76
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja	77
4.3.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78

4.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja	79
4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja.....	80
BAB 5 PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Fenomena yang dapat diidentifikasi terkait kinerja karyawan ...	3
Tabel 1.2	Fenomena yang dapat diidentifikasi	4
Tabel 1.3	Fenomena yang dapat diidentifikasi terkait variabel lingkungan	4
Tabel 1.4	Hasil Pra Riset terkait Variabel Stres Kerja.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.2.1	Indikator Beban Kerja.....	43
Tabel 3.2.2	Indikator Lingkungan Kerja.....	43
Tabel 3.2.3	Indikator Stres Kerja	44
Tabel 3.2.4	Indikator Kinerja Karyawan	44
Tabel 3.3.1	Jadwal Penelitian dan Waktu Pelaksanaan	45
Tabel 3.5.1	Skala Likert.....	46
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4.2	Usia Responden	53
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	54
Tabel 4.4	Lama Bekerja Responden	55
Tabel 4.5	Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.6	Skor Kuesioner Variabel Beban Kerja	57
Tabel 4.7	Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.8	Skor Kuesioner Variabel Stres Kerja.....	61
Tabel 4.9	Hasil Uji Outer Loading	64
Tabel 4.10	Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)	66
Tabel 4.11	Hasil Uji Composite Reliability	66
Tabel 4.12	Hasil Uji R-Square.....	67
Tabel 4.13	Hasil Uji F-Square	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Direct Effect	70
Tabel 4.15	Hasil Uji Indirect Effect.....	71
Tabel 4.16	Hasil Uji Total Effect.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Standardized Loading Factor	63
Gambar 4.2 Uji Hipotesis.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kemampuan karyawan yang berada di perusahaan tersebut untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang profesional yang menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasarkan bahwa manusia penentu semua kinerja organisasi sehingga mewujudkan sumber daya manusia yang professional terkendala hambatan-hambatan yang muncul dari factor organisasi maupun dari karyawan iitu sendiri (Triatmaja et al 2022).

Dalam perusahaan sangat diperlukan para sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan. Karyawan merupakan unsur sumber manusia yang amat penting di perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen 2021).

Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang di bawa ke dalam perusahaan. Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut Kurnia et al (2019). Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam

perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi / perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan.

Karyawan harus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, mengikuti pelatihan, dan menerapkan strategi baru. Akibatnya, mereka seringkali mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Namun, di sisi lain, beban kerja yang meningkat juga dapat memicu kompetisi antar karyawan untuk mencapai aktualisasi diri di dalam organisasi. Pegawai berupaya meningkatkan kemampuan mereka, mencapai tujuan pribadi, serta meraih pencapaian kerja yang unggul. Beban tugas, tingkat stres dalam pekerjaan, dan pencapaian potensi diri secara kolektif memberikan motivasi bagi setiap pegawai untuk mencapai performa kerja yang optimal dalam lingkungan organisasi.

Dengan demikian, meskipun tantangan yang dihadapi oleh karyawan meningkat, mereka tetap termotivasi guna memberi upaya yang terbaik dan berkontribusi berharga bagi kesuksesan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi mengharapkan partisipasi karyawan dalam memberikan kinerja kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, dengan melakukan tugas-tugas tambahan atau melaksanakan pekerjaan yang tidak termasuk dalam tugas pokok utama mereka (Robbins et al 2020). Menambahkan tugas-tugas tambahan seringkali menyebabkan stres bagi para karyawan. Selain itu, dampak dari situasi tersebut bisa berpengaruh pada motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 1.1.
Fenomena Yang Dapat Diidentifikasi terkait
Kinerja Karyawan Periode Januari s.d Desember 2024

Bulan	Pelanggaran Jam Kerja	Surat Peringatan Kerja	Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan
Januari	5	-	-
Februari	6	-	2
Maret	8	-	-
April	7	-	-
Mei	10	-	1
Juni	5	-	-
Juli	4	-	-
Agustus	12	-	3
September	6	-	-
Oktober	3	2	-
November	10	-	1
Desember	4	4	2
TOTAL	80	6	9

Sumber : Data Internal

Berdasarkan dari data diatas terdapat beberapa faktor yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja yang dihadapi oleh karyawan Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana faktor yang disebutkan diatas terdapat faktor lain yang menjadikan menurunnya kinerja suatu karyawan antara lain beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak aman dapat dampak negatif terhadap kinerja karyawan serta stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Beban kerja umumnya mengacu atas kuantitas pekerjaan serta tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang karyawan di dalam pekerjaan. Adapun permasalahan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana antara lain :

Tabel 1.2.
Fenomena Yang Dapat Diidentifikasi Terkait Beban Kerja

Skor	2019 (Managerial Presentase)	2020 (Managerial) Persentase)	2021 (Managerial) Persentase)	2022 (Managerial) Persentase)
	80,10 %	87,08 %	83,01 %	81,00 %

Sumber : Laporan Tahunan

Berdasarkan data diatas ada terdapat indikasi beban kerja yang cukup tinggi sehingga menyebabkan tidak digunakan secara baik dari jam istirahat dan jam pulang agar dapat menjaga target yang ada. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melakukan segala aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja dapat didefiniskan sebagai segala suatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Adapun permasalahan lingkungan kerja yang dihadapi karyawan Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana :

Tabel 1.3.
Fenomena Yang Diidentifikasi Terkait Variabel Lingkungan Kerja

Sumber Dampak	Keterangan
Kualitas Air	Penurun kualitas air sanitasi untuk keperluan karyawan
Suhu	Perubahan suhu yang tidak menentu
Polusi Udara	Melewati standart baku yang telah ditetapkan

Sumber : Laporan Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, terdapat indikasi lingkungan yang kurang nyaman. serta tidak sehat baik bagi pekerja maupun masyarakat sekitar lingkungan. Sehingga perlu dilakukan pengujian ulang secara berkala agar menjaga kualitas lingkungan kerja semakin membaik.

Oleh karena itu, organisasi memiliki peran yang signifikan dalam mengatasi kedua isu tersebut. Stres kerja telah menjadi tantangan yang umum dihadapi oleh banyak karyawan di berbagai sektor industri. Dalam konteks organisasi, stress kerja dapat timbul dari berbagai faktor, seperti tuntutan kerja yang tinggi, tekanan waktu yang ketat, kurangnya kontrol atas tugas, dan konflik peran. Tingkat stress kerja yang tinggi dapat mengganggu kesejahteraan fisik dan mental pegawai, serta mempengaruhi pencapaian atau prestasi mereka secara negatif. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pegawai merasa kewalahan dan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan efektif.

Salah satu faktor yang berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Demikian besar pengaruhnya, karena berdaya dan bermanfaatnya unsur-unsur lain dalam manajemen organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Sumber daya ini menurut pakar memberikan kontribusi yang cukup nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak kota Medan di dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya harus memperhatikan Disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena diatas kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan hasil pekerjaan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan anak kota Medan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawainya maka tujuan pekerjaan akan semakin mudah dicapai dan kuantitas maupun kualitas pekerjaan akan semakin baik. Penelitian yang dilakukan (Sutanjar, T & Saryono, 2019) Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin

pegawai terhadap kinerja pegawai menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan keterlibatan pegawai. Selain stress kerja dan beban kerja, peran aktualisasi diri menjadi sangat penting dalam upaya mencapai prestasi dan keberhasilan para pegawai. Kebutuhan aktualisasi diri mengacu pada dorongan bawaan individu untuk mencapai potensi maksimal dan mengembangkan diri mereka secara pribadi dan profesional. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, pegawai cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berkinerja tinggi. Namun, jika kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi, pegawai dapat merasa tidak puas dan kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas kerja mereka.

Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres, disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja.

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86:87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan,

disiplin kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019:189-193) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Sujarwadi (2021) Menyatakan bahwa stress adalah suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Dengan demikian stress pada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Stress yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan, karena karyawan mungkin akan keluar dari perusahaan. Stres kerja ditimbulkan dari berbagai hal membuat karyawan merasa kurang nyaman. Hal ini harus diperhatikan dan ditangani dengan baik karena stress kerja dapat mengakibatkan karyawan merasa frustrasi, emosional, dan merasakan tidak nyaman.

Penelitian ini berfokus pada kantor Dinas Pemberdayaan perempuan Perlindungan anak dan keluarga berencana yang berkaitan dengan masalah stress dan beban kerja karena memiliki tuntutan kinerja yang profesional pada tugas dan tanggung jawab yang sangat besar (Amrianah, 2019). Penelitian ini membahas pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebagai variabel intervening dengan memfokuskan penelitian pada tingkat stress kerja karyawan. Hubungan antar variabel yang terbentuk menjadi tujuan penelitian ini bahwa seberapa penting memperhatikan karyawan dari sisi stress kerja, beban kerja sehingga bisa mengukur performa karyawan.

Terkait dengan tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisa dari pengaruh beban kerja, dukungan rekan kerja serta stress kerja terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan pelayanan. Selain itu juga penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang valid terkait pengetahuan tentang beban kerja dan stres kerja untuk ilmu pengetahuan dan pelaku bisnis sebagai orang yang mengelola perusahaan.

Stress kerja terjadi saat karyawan mengalami konflik antara tekanan pekerjaan dan sumber daya yang mereka miliki. stres kerja dapat bersifat fisik dan psikologis, dan dapat menghasilkan reaksi seperti kecemasan, kegugupan dan kelelahan. Hal ini terjadi karena tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi sehingga karyawan menjadi jenuh atau bosan dengan pekerjaannya sehingga mengakibatkan kinerja yang diberikan optimal.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan dengan 10 karyawan Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana beberapa indikator menjadi fokus utama di kantor yang menjadi indikasi meningkatnya stress diantara karyawan yaitu :

Tabel 1.4.
Hasil Pra Riset Terkait Variabel stres kerja

PERTANYAAN	JAWABAN
Apakah menurut anda banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan merasa stress atau tertekan ?	60%
Apakah anda merasa jenuh dengan beban kerja yang terus bertambah ?	60%
Apakah menurut anda dengan adanya target pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga karyawan dapat melampaui batas jam kerja dapat membuat karyawan merasa stress atau tertekan?	50%
Apakah anda merasa terbebani dengan	40%

target kerja yang telah ditetapkan ?	
Apakah anda merasa stress kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental ?	50%

Sumber : Data Pra Riset diolah Oleh Penulis

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terdapat di dalam objek penelitian ini, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara”***.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya stres kerja yang cukup tinggi dikalangan karyawan yang disebabkan adanya tanggung jawab dan beban kerja.
2. Adanya Kinerja yang menurun apabila berhadapan dengan tekanan atau desakan waktu.
3. Pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi masalah.
4. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres kerja.
5. Kurangnya kerja sama antara karyawan menimbulkan pekerjaan yang dilakukan menjadi lama selesai.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis membatasi pembahasan terkait penelitian ini:

1. Penelitian ini akan difokuskan pada pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain.
2. Penulis membatasi pembahasan terkait penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja Pada kantor dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap stress kerja Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan melalui stress kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis berpengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja Pada kantor dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian bagi perusahaan adalah sebagai bahan masukan pada perusahaan mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang.

3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Manfaat bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Lilyana et al (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Herlinda et.al (2021:122) pengertian dari lingkungan kerja adalah segala sesuatu di dalam sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sudah diberikan. Selain itu menurut Budiarti (2020:92) adalah bahwasanya lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan itu sangat penting untuk diperhatikan di dalam manajemen. Walaupun itu lingkungan kerjanya tidak melaksanakan dalam proses produksi dalam sebuah perusahaan, tetapi didalam lingkungan kerja dapat mempunyai pengaruh langsung

pada para pegawai atau karyawan yang sedang dalam proses melaksanakan produksi tersebut.

Sedangkan menurut Adhari (2020:77) Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwasanya kinerja karyawan adalah sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja seorang karyawan adalah bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna untuk pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi.

Berdasarkan pengertian pendapat beberapa ahli Dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan adalah sebuah kemampuan untuk mencapai sebuah persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika target pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang sudah disediakan maka dari itu tujuannya akan sesuai dengan bentuk moral maupun etika di dalam perusahaan tersebut.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, Hafidzi et al (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila

mengalami kegagalan. Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena cepat atau lambat akan mempengaruhi seluruh kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Faktor yang kedua adalah kepuasan kerja, menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Jika tingkat kepuasan karyawan rendah akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan apa saja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Yang terakhir adalah disiplin kerja, menurut Rivai (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika disiplin kerja tidak diterapkan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan akan bertindak semaunya yang akan berdampak pada kinerjanya yang menurun.

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:27) faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin luas keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai

hasil kinerja yang maksimal. Sedangkan keahlian merupakan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Semakin baik pengetahuan karyawan maka potensi karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas akan semakin tinggi.

2) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

4) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

5) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya.

6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

7) Komitmen

Banyak komponen yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap perjanjian yang telah dibuat karyawan bersama perusahaan atau organisasi.

2.2.1.3 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan terdapat beberapa indikator penilaian kinerja. Menurut Kasmir dalam Ainisia (2018) indikator penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, artinya jika kehadiran sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan maka kinerjanya dihitung baik atau baik sekali.
- 2) Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sama seperti halnya dengan absensi, kejujuran juga memiliki standar minimal yang harus dibuat.
- 3) Tanggung jawab adalah karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Tanggung jawab tersebut dapat berupa kerugian langsung akibat dari perbuatannya atau kerugian tidak langsung.
- 4) Kemampuan (hasil kerja) merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 5) Patuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan dan ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan yang sudah diperintahkan.
- 6) Kerjasama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

7) Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin.

Menurut Wibowo (2014:189) indikator penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Mutu kerja Dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dalam melakukan pekerjaan.
- b) Kualitas kerja Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
- c) Ketangguhan pegawai, Disini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir ditempat kerja.
- d) Sikap pegawai Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggungjawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:26) tentang indikator untuk penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja, tingkat kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
- 3) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif selama melaksanakan tugas.

- 6) Disiplin waktu dan absensi, terkait dengan ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa pada indikator penilaian kinerja pegawai merupakan tolok ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai di sebuah organisasi, seperti mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan pegawai, sikap pegawai, cekatan mental, disiplin waktu.

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Riny Chandra (2017: 677) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan terpacu dan berusaha menyelesaikan masalah yang membuat karyawan stress, sehingga kondisi stress seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan.

Pengertian Beban Kerja Menurut Suci R. Mar'ih (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Suci R. Ma'rih (2017:23) menyatakan bahwa beban kerja kualitatif akan

berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Menurut pendapat Riny Chandra (2017: 677) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Artinya kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan, sedangkan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan terpacu dan berusaha menyelesaikan masalah yang membuat karyawan stress, sehingga kondisi stress seperti ini dapat dinilai positif oleh karyawan.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Harini dalam (Anggraini et al., 2022) Beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan menggunakan kemampuan dan kapabilitas mereka dalam jangka waktu tertentu. Berikut ini indikator beban kerja menurut Putra dalam (Sulastri & Onsardi, 2020) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan Mencangkup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misal mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatankegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya pekerjaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan Menurut Septian & Puspitasari (2023) menyatakan Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu: Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, dan sebagainya. Selanjutnya ada Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya. Terakhir adalah Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Jember et al (2017) Indikator beban kerja antara lain :

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, serta pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

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

c. Standart Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaan, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan, Menurut Aulliya (2022) Mengemukakan bahwa indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu diantaranya:

1. Beban fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem organ tubuh, jantung, pernapasan, serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban kerja fisik yaitu beban fisik fisiologi dan beban fisik biomekanika.

2. Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

3. Beban Kerja

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Nabawi, 2019) Lingkungan kerja yaitu sekumpulan alat dan bahan yang akan dihadapi, lingkungan kerja tempat seseorang bekerja baik individu/tim. (Ahmad et al., 2019) mendefinisikan lingkungan kerja yakni sesuatu yang mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja perusahaan faktor penting bagi manajemen. Meskipun pekerjaan tidak melakukan proses produksi di perusahaan, faktor lingkungan kerja pengaruhnya besar. Namun banyak perusahaan yang tidak terlalu memperhatikan faktor ini saat ini. Kinerja karyawan bisa meningkat karena lingkungan kerja yang baik, seperti alunan musik merdu yang mungkin terdengar sepele, namun sebenarnya berdampak signifikan terhadap efisiensi dan efektifitas penyelesaian tugas. (Magda, 2022).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Pardamean (2022) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Elizar & Tanjung (2018) Menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Karyawan merupakan modal bagi setiap perusahaan, sebagai modal perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah karena mereka memiliki kemauan, pikiran, status dan latar belakang yang heterogen. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendorong agar karyawan tetap produktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-

tugasnya dan memberikan keputusan bagi mereka (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017).

2.2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Najib *et al* (2022) Menjelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yaitu:

- a. Cahaya : faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan karena mempengaruhi kesehatan karyawan dan keselamatan kerja serta kelancaran kerja.
- b. Warna : faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan.
- c. Udara : dalam hal ini lebih dilihat dari sisi suhu atau temperatur, kelembaban, sirkulasi atau ventilasi dan kebersihan.
- d. Bunyi atau suara : suara yang gaduh akan menimbulkan gangguan mental dan saraf karyawan, menimbulkan kesulitan berkonsentrasi, mengurangi hasil, meningkatkan kesalahan, menimbulkan kesulitan menerima telepon.

Sedangkan, Menurut Ahmad Sahru Romadhon (2015) Menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan terjadinya kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- c. Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran.

2.2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Mardiani, 2020) Menjelaskan adapun indikator lingkungan kerja yaitu:

- a. Fasilitas
- b. Kebisingan ditempat kerja
- c. Sirkulasi udara ditempat kerja
- d. Hubungan kerja
- e. Keamanan ditempat kerja

Menurut Sedaryamanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Pencahayaan: Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

- b. Sirkulasi ruang kerja: Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- c. Fasilitas: Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.
- d. Kebisingan: Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

2. Lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan dengan pimpinan : Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.
- b. Hubungan sesama rekan kerja : Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.

2.2.4 Stres Kerja

2.2.4.1 Definisi Stres Kerja

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja, Menurut Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Sehingga dengan kondisi tersebut dapat dengan mudah seseorang terserang stres sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

Menurut Saleh, Russeng, dan Tadjuddin (2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketika satu atau beberapa faktor di tempat kerja bereaksi dengan karyawan sedemikian rupa sehingga mengganggu fisiologi dan perilaku mereka. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan seseorang dengan harapan dari pekerjaannya, maka akan timbul stres kerja. Stres terjadi akibat ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang dapat disediakan oleh lingkungan.

Kondisi stress dapat mengakibatkan kondisi ketegangan yang berlebih pada emosi karyawan, yang bisa menutup pikiran positif karyawan ketika dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa jadi tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan, akan tetapi jika stress kerja ini mampu dilewati oleh karyawan dengan lebih positif sebagai bentuk tantangan dalam penempatan diri sehingga karyawan akan selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaikbaiknya dan karyawan akan berusaha selalu melakukan manajemen waktu

dan menentukan skala prioritas dalam penyelesaian pekerjaannya, sehingga stress kerja ini akan dilewati dengan lebih positif.

Menurut Wahyudi (2017:153) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Keinginan disini adalah mencapai target pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan kepada setiap karyawan, sehingga jika target pekerjaan tidak tercapai, maka akan membuat karyawan merasa tertekan dan penuh kecemasan karena pekerjaannya tidak selesai.

2.2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruh Stres Kerja

Sumber stres yang diasosiasikan sebagai faktor yang menjadi alasan penyebab seorang individu yaitu karyawan mengalami perasaan stress. Dari faktor-faktor stress memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stress, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stress memiliki perbedaan dengan individu lainnya tergantung dari potensi individu yang dimiliki masing-masing.

Adapun indikator yang bisa dijadikan acuan dari faktor-faktor stress untuk mengetahui stress yang disebabkan oleh pekerjaan menurut Guridno et al. (2021) yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, karakteristik kepribadian bawaan dan terorisme.

- a. Pertimbangkan masalah keluarga. Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan.

Masalah hubungan yang menyebabkan stress bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan, dan masalah disiplin anak.

- b. Masalah ekonomi. Salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat membuat pekerja stress dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan mereka adalah kesulitan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka.
- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stress yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2. Faktor Organisasi

Stress dapat disebabkan oleh berbagai hal di perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat, manajer yang menuntut dan tidak peka, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tanpa kesalahan, dan rekan kerja yang tidak bersahabat. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

- a. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan kepada seseorang karena peran spesifik yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menghasilkan ekspektasi yang mungkin sulit dipenuhi. Ketika karyawan diminta untuk melakukan lebih banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki, maka akan muncul kelebihan peran. Ketika karyawan tidak yakin dengan apa yang harus mereka selesaikan dan persyaratan peran tidak jelas, maka akan muncul ambiguitas peran.

- b. Tekanan yang ditimbulkan oleh rekan kerja disebut tuntutan interpersonal. Interaksi interpersonal yang buruk dan kurangnya dukungan rekan kerja dapat menimbulkan stres, terutama bagi pekerja dengan tuntutan sosial yang tinggi.
- c. Struktur organisasi menentukan tingkat divisi di dalam perusahaan, beratnya aturan dan regulasi, dan lokasi pengambilan keputusan. Faktor pemicu stres termasuk peraturan yang terlalu ketat dan kurangnya masukan dari karyawan dalam pengambilan keputusan penting.

3. Faktor Lingkungan

Ada beberapa indikator dari faktor lingkungan yang mendukung terjadinya stres yaitu:

- a. Perubahan dalam lingkungan komersial dapat menyebabkan ambiguitas ekonomi. Orang menjadi lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka jika ekonomi menderita.
- b. Ambiguitas politik. Berbagai kelompok yang tidak puas dengan keadaan mereka sering berdemonstrasi di lingkungan politik yang bergejolak, seperti Indonesia. Kejadian seperti itu bisa saja membuat orang tidak nyaman. seperti penundaan karyawan untuk pergi ke tempat kerja karena penutupan jalan yang disebabkan oleh protes atau pemogokan yang memengaruhi angkutan umum.

2.2.4.3. Indikator Stres Kerja

Menurut Sulistiyan (2017) mengemukakan bahwa indikator stress kerja, yaitu:

- 1. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stress kerja.

2. Sikap Pimpinan adalah perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Peralatan kerja adalah benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja.
4. Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
5. Suatu Pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam Perusahaan.

Sedangkan Indikator stres kerja menurut Afilia & Santoso (2023) antara lain

- a. Tuntutan Antar Pribadi: Merujuk pada tekanan atau harapan yang diberikan oleh satu individu kepada individu lain dalam konteks hubungan interpersonal.
- b. Tuntutan tugas: Ekspektasi atau tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau kewajiban tertentu.
- c. Tuntutan Peran: Mencakup tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan sesuai dengan posisi atau jabatan seseorang dalam sebuah organisasi.
- d. Kepemimpinan Organisasi : Memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.
- e. Struktur Organisasi : Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

Berdasarkan indikator diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator stres kerja adalah beban kerja, sikap pimpinan, lingkungan kerja, tekanan dan target dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

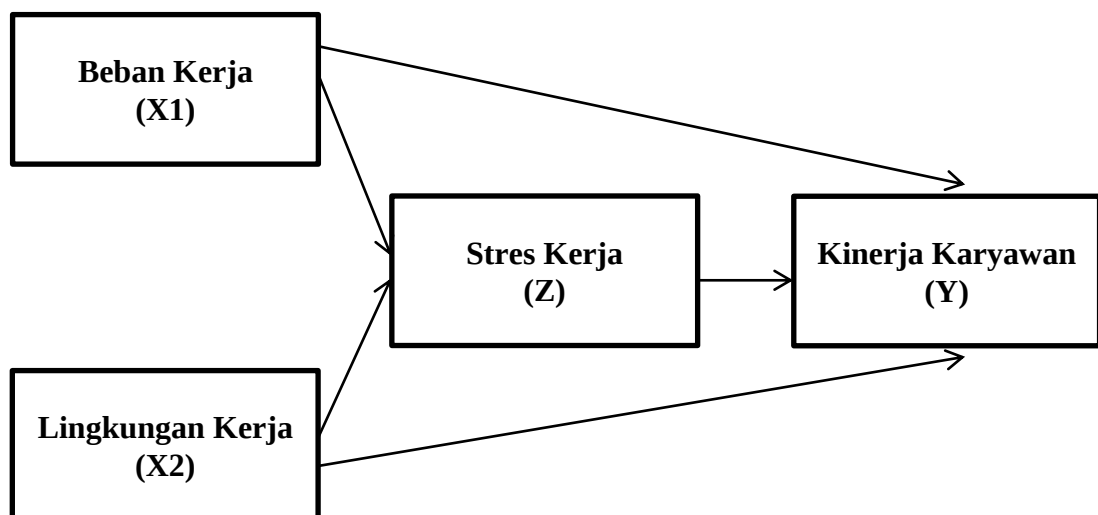
No	Nama peneliti, tahun & judul	Varibel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Wahdaniah & Gunardi, 2018) Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene	Independen : Beban Kerja & Stress Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Uji regresi linier berganda	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dengan <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)	Dependen : Stress Kerja	Berganda	positif, Beban Kerja terhadap work life balance berpengaruh negatif, work life balance terhadap Stress Kerja berpengaruh negatif, Work life balance terbukti sebagai variabel intervening.
3	(Nabawi, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Independen : Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja Dependen : Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Rohman & Ichsan, 2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Independen : Beban Kerja & Stress Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
5	Beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja	Independen : Lingkungan Kerja Dependen :	<i>Path analysis</i>	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

	karyawan (Y).	Kinerja Karyawan Mediasi : Stres Kerja		stres kerja.
--	---------------	---	--	--------------

Sumber : Berbagai Refrensi

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berfikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini. Berdasarkan landasan teori maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3.1 Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rolos (2018) membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian Rohman & Ichsan (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel

beban kerja terhadap variabel kerja, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara beban kerja terhadap kinerja secara nyata. Menurut penelitian lain Maha & Herawati (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian oleh (Wahdaniah & Gunardi, 2018), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran, maka rumusan hipotesis yang dapat di usulkan pada penelitian ini ialah: **H1 : Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.**

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Alfarez Fajar Sandhria, 2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan menguntungkan ini berpengaruh pada efisiensi karyawan dan sekaligus mengurangi tingkat stres karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dan buruk mempengaruhi stres kerja karyawan yang tinggi. Dapat di artikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka stres kerja semakin menurun.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Okarina et al 2022) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. **H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

2.3.3 Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Rizky & Afrianty, 2018) menjelaskan bahwa jika beban kerja melebihi batas kapasitas, maka karyawan akan tertekan sehingga dapat memicu stres kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja, artinya bahwa semakin berkurang beban kerja karyawan maka stres kerja juga menurun dan sebaliknya. Menurut

penelitian yang dilakukan oleh (Rizky & Afrianty, 2018), membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan paparan di atas maka rumusan hipotesis dapat di usulkan pada penelitian ini ialah: **H3** : Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.4. Beban Kerja Berpengaruh terhadap stres kerja.

Menurut (Alfarez Fajar Sandhria, 2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dan menguntungkan ini berpengaruh pada efisiensi karyawan dan sekaligus mengurangi tingkat stres karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dan buruk mempengaruhi stres kerja karyawan yang tinggi. Dapat di artikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka stres kerja semakin menurun. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, 2022) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Maka rumusan hipotesis yang dapat di usulkan pada penelitian ini ialah: **H4** : Beban Kerja Berpengaruh terhadap stres kerja.

2.3.5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

Menurut (Magda, 2022) menyampaikan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja ialah perasaan tertekan pada karyawan selama menyelesaikan pekerjaannya, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berarti stres kerja yang dialami karyawan mempengaruhi tugas kerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh (Christy & Amalia, 2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

paparan di atas maka rumusan hipotesis usulan pada penelitian ini ialah: **H5** : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

2.3.6. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja

Menurut pendapat dari Gibson dalam Riny Chandra (2019:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. Berdasarkan paparan di atas maka rumusan hipotesis usulan pada penelitian ini ialah: **H6** : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

2.3.7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

Menurut Raihanah Daulay 2021 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, antusiasme, kreativitas, dan efisiensi karyawan. Stres kerja dapat memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik karyawan. Stres yang tidak diatasi dengan baik dapat membuat karyawan tidak dapat berinteraksi secara positif. Berdasarkan paparan di atas maka rumusan hipotesis usulan pada penelitian ini ialah: **H7** : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

2.4 Hipotesis Penelitian

- a. **H1** : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.
- b. **H2** : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.
- c. **H3** : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.
- d. **H4** : Beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada kantor Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.
- e. **H5** : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada kantor Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.
- f. **H6** : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada kantor Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.
- g. **H7** : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada kantor Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Oprasional

Definisi operasional ialah definisi kepada setiap variabel yang diselidiki. Penelitian ini memiliki tiga variabel. Beban kerja variabel bebas (X1) dan lingkungan kerja berkembang di (X2). Variabel terikat yakni kinerja karyawan sebagai (Y). Stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Setiap variabel memiliki definisi operasional variabel dan indeks guna mengukur variabel. Definisi operasional variabel dan indikator penelitian ini adalah:

3.2.1 Beban Kerja (XI)

Menurut Syach & Purnama (2023) menyatakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Adapaun indikator beban kerja yang menjadi focus dalam variabel ini antara lain :

Tabel 3.2.1.
Indikator Beban Kerja

No.	Indikator Beban Kerja
1.	Target yang harus dicapai
2.	Kondisi Pekerjaan
3.	Standart Pekerjaan

Sumber : (Saleh et al.,2019)

3.2.2. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Pardamean (2022) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja yang menjadi penentu dalam variabel ini diantara lain:

Tabel 3.2.2.
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator Lingkungan Kerja
1.	Fasilitas
2.	Kebisingan Tempat Kerja
3.	Sirkulasi Udara Tempat Kerja
4.	Hubungan Kerja
5.	Keamanan Tempat Kerja

Sumber : (Mardika, 2020)

3.2.3. Stres Kerja (Z)

Menurut Kurniawan et al (2023) menyatakan bahwa Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketengangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang , stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Adapaun indikator stress kerja yang menjadi fokus dalam variabel ini diantara lainnya:

Tabel 3.2.3.
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator Stres Kerja
1.	Tuntutan Antar Pribadi
2.	Tuntutan Tugas
3.	Tuntutan Peran
4.	Kepemimpinan Organisasi
5.	Struktur Organisasi

Sumber : (Afilia & Santoso, 2023)

3.2.4. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja yang menjadi fokus dalam variabel ini diantara lain :

Tabel 3.2.4.
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1.	Tanggung Jawab
2.	Kualitas kerja karyawan
3.	Standart profesional karyawan
4.	Keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan
5.	Ketentuan dalam bekerja

Sumber : (Indrayana & Putra, 2024)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga berencana provinsi sumatera utara. Jalan Iskandar Muda No 272, Kota Medan, Sumatera Utara 20149 yang diselenggarakan pada bulan Desember 2024 – April 2025.

Tabel 3.3.1 Rincian dan Waktu Pelaksanaan

No	Keterangan	Bulan																			
		Nov 24				Des 24				Jan 25				Feb 25				Mar 25			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengambilan Data																				
6	Pengolahan Data																				
7	Penulisan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Adnyana (2021) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek atau subyek-subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan kantor Dinas Pemberdayaan perempuan Perlindungan Anak dan keluarga berencana Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 50 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Santosa (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif.

Menurut Agus Sudarma et al (2019) Sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua Populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Maka dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan kantor Dinas Pemberdayaan perempuan Perlindungan Anak dan keluarga berencana Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 50 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1. Kuisisioner (Angket)

Menurut Harnita et al (2019) Angket atau Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan kantor Dinas Pemberdayaan perempuan Perlindungan Anak dan keluarga berencana dengan menggunakan skala likert yang bentuk *ceklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5.1.
Skala Likert

No.	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Harnita et al.,2019)

3.5.2. Uji Validitas

Menurut Novikasari (2019) Menyatakan bahwa uji validitas merupakan langkah pemeriksaan atas keabsahan terhadap isi (content) suatu instrumen, untuk tujuan mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : (Novikasari, 2017)

Keterangan :

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun Kriteria dalam pengujian validititas sebagai berikut :

- a. Dapat dikatakan indikator kuesioner valid jika nilai hitungan r yang dihasilkan lebih besar dari r tabel
- b. Dapat dikatakan indikator kuesioner tidak valid jika nilai hitungan r yang dihasilkan lebih kecil dari nilai r tabel.

3.5.3. Uji Reliabilitas

Menurut Al Hakim et al (2021) Uji reliabilitas adalah sesuatu yang dapat dipercaya atau suatu keadaan dapat dipercaya, fungsi uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi kuisioner yang digunakan oleh peneliti yang digunakan, sehingga kuisioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian sekalipun. Dilakukan berulang kali dengan menggunakan kuisioner identik. Uji reliabilitas dapat diukur dengan menggunakan formula Cronbach's alpha (α) sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \frac{S_T^2 - \sum S_I^2}{S_T^2}$$

Sumber : (Amanda et al., 2019)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas intrsumen

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item

S_t = Jumlah varians butir

K = Jumlah item

Menurut Amanda et al (2019) dasar Pengambilan keputusan terkait uji realibitas, sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka uji atau tes tersebut dapat disebut reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's alpha kurang dari 0,60 maka tes atau tes tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Squares* (PLS), yang diterapkan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. PLS dipilih karena kemampuannya dalam mengestimasi model struktural yang kompleks, terutama ketika data yang digunakan tidak memenuhi asumsi normalitas dan memiliki jumlah sampel yang terbatas. PLS merupakan metode yang sangat efektif karena tidak mengandalkan banyak asumsi, seperti yang ditemukan dalam regresi *Ordinary Least Squares* (OLS), yang memerlukan data dengan distribusi normal multivariat dan tidak adanya masalah multikolinearitas antar variabel eksogen (Pering, 2021).

Dalam penelitian ini, PLS-SEM digunakan untuk menguji Pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja (variabel independen), Kinerja Karyawan (variabel intervening), dan Stres Kerja (variabel dependen). PLS-SEM memungkinkan peneliti untuk menguji model yang melibatkan variabel laten tanpa harus khawatir tentang asumsi normalitas distribusi data, yang menjadikannya pilihan yang tepat dalam penelitian dengan jumlah sampel yang kecil.

SmartPLS digunakan untuk menganalisis model PLS-SEM ini. Dengan menggunakan metode *bootstrapping*, SmartPLS memungkinkan pengujian signifikansi jalur dalam model struktural, sehingga tidak memerlukan asumsi normalitas dan cocok untuk penelitian dengan sampel terbatas (Pramesti & Sujana, 2022). Pada analisis ini, terdapat dua komponen utama:

1. Model Pengukuran (*Measurement Model/Outer Model*): Menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya.

2. Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*): Menjelaskan hubungan antar variabel laten dalam model.

Penggunaan SmartPLS sangat berguna dalam penelitian ini, mengingat model yang kompleks dan sampel yang terbatas, serta kemampuan perangkat lunak ini untuk menangani analisis yang melibatkan variabel laten dengan indikator yang dapat diukur melalui metode *bootstrapping*. Hasil analisis dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening, meskipun dengan jumlah sampel yang relatif kecil.

Teknik Analisis Data pada PLS dengan *software* Smart PLS versi 3.0 dengan tahapan sebagai berikut.

3.6.1 Pengujian Outer Model

Model pengukuran (outer model) menjelaskan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel laten yang terukur. Dalam konteks penelitian ini, model pengukuran digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat, serta Stres Kerja sebagai variabel mediasi. Evaluasi model pengukuran dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama, yaitu *Construct Reliability* dan *Validity dan Discriminant Validity*.

Menurut Rahadi (Rahadi, 2023) *Construct Reliability* mengukur keandalan suatu konstruk, yang harus memiliki nilai yang cukup tinggi untuk dianggap valid, yaitu lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang dimaksud. Selain itu, *Discriminant Validity* digunakan untuk menguji sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari

konstruk lainnya, dan hal ini dapat dilihat dari nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT kurang dari 0,90, maka konstruk tersebut memiliki validitas yang baik.

3.6.1.1 Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu konstruk yang sama. Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indikator indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai loading factor pada variabel endogen dan eksogen, yaitu nilai yang direkomendasikan untuk *convergent validity* diatas 0,70 dinyatakan valid dan jika nilai *convergent validity* diatas 0,50 masih dapat ditoleransi (Duryadi,2021).

3.6.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Nilai *discriminant validity* merupakan nilai *cross loading faktor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Nilai *discriminant validity* dapat dilihat dalam suatu konstruk dengan perbandingan yang menghasilkan angka lebih antara nilai loading konstruk yang dituju dengan nilai loading konstruk yang lain. Jika setiap indikator nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,50 maka dikatakan nilai *discriminant validity* baik (Duryadi, 2021).

3.6.1.3 Reliability

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur konstruk secara akurat dan

konsisten. Dalam PLS-SEM, reliabilitas diukur dengan dua cara, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Nilai untuk kedua indikator reliabilitas ini harus lebih besar dari 0,70 agar konstruk dapat dianggap reliabel.

3.6.2 Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural atau inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten dalam model yang dibangun. Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menganalisis Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan stres kerja pada kantor dinas pemberdayaan perempuan perlindungan anak dan keluarga berencana. Menurut Rahadi (Rahadi, 2023), untuk mengevaluasi model struktural, pengujian dilakukan dengan mengukur nilai *R-Square* dan *F-Square*. Nilai *R-Square* menunjukkan seberapa besar variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dengan nilai 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing menunjukkan model yang kuat, sedang, dan lemah.

3.6.2.2 *R-Square*

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Semakin tinggi nilai *R-Square*, semakin kuat hubungan antara variabel-variabel dalam model, yang berarti model memiliki prediktif yang kuat. Nilai *R-Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model yang kuat, sedang, dan lemah (Lestiyani & Purwanto, 2023).

3.6.2.2 *F-Square*

F-Square digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap model struktural. Jika nilai *F-Square* lebih besar dari 0,35, pengaruh

variabel tersebut terhadap model dapat dianggap besar. Nilai 0,15 dan 0,02 menunjukkan pengaruh yang sedang dan lemah.

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam PLS-SEM dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel dalam model struktural signifikan atau tidak. Uji hipotesis dapat dibagi menjadi tiga jenis pengujian: pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), dan pengaruh total (*total effect*).

1. Pengaruh Langsung (*direct effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan langsung antara variabel independen (Beban Kerja dan Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Stres Kerja).

Langkah-langkah uji pengaruh langsung:

- a. Koefisien Jalur Positif: Jika nilai koefisien jalur positif, berarti ada hubungan searah (ketika nilai variabel independen meningkat, variabel dependen juga meningkat).
- b. Koefisien Jalur Negatif: Jika nilai koefisien jalur negatif, berarti ada hubungan berlawanan (ketika nilai variabel independen meningkat, variabel dependen menurun).
- c. Signifikansi (*p-value*) : Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka hubungan tersebut signifikan. Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka hubungan tersebut tidak signifikan.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

Uji pengaruh tidak langsung digunakan untuk menguji apakah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja sebagai variabel intervening

pada kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan perlindungan Anak dan keluarga berencana.

- a. Signifikan ($p\text{-value} < 0,05$): Jika $p\text{-value} < 0,05$, maka beban kerja dan lingkungan kerja pengaruh antara variabel independen dan dependen.
- b. Tidak Signifikan ($p\text{-value} > 0,05$): Jika $p\text{-value} > 0,05$, maka tidak ada pengaruh tidak langsung, dan pengaruhnya adalah langsung.

3. Pengaruh Total (*total effect*)

Pengaruh total adalah jumlah dari pengaruh langsung dan tidak langsung.

- a. $T\text{-Statistic} > 1,96$: Jika nilai $T\text{-Statistic}$ lebih besar dari 1,96, pengaruh total dianggap signifikan.
- b. $p\text{-value} < 0,05$: Jika $p\text{-value} < 0,05$, pengaruh total dianggap positif.
- c. $p\text{-value} > 0,05$: Jika $p\text{-value} > 0,05$, pengaruh total dianggap negatif.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner atau angket yang terdiri dari 36 pernyataan, yaitu 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Stres Kerja (Z). Kuesioner diberikan kepada 50 orang karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist.

Hasil data kuesioner penelitian disebarkan kemudian diberikan nilai dengan metode skala likert kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan SEM-PLS dengan software Smart PLS. Setiap responden untuk menjawab kuesioner memiliki skor paling tinggi 5 point dan skor terendah 1 point, yang kemudian selanjutnya data dideskripsikan melalui data primer berupa kuesioner yang telah diuji dibawah ini.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 50 responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki laki	17	34 %
2.	Perempuan	33	66%
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 17 orang (34%) orang laki laki dan perempuan sebanyak 33 orang (66%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan pada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan usia responden sebanyak 50 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 tahun	6	12%
2.	31 – 40 tahun	13	26%
3.	41 – 50 tahun	26	52 %
4.	> 50 tahun	5	10 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 6 orang (12 %) yang berusia 20 – 30 tahun, 13 orang (26%) yang berusia 31 – 40 tahun, 26 orang (52%) yang berusia 41 – 50 tahun, dan 5 orang (10%) yang berusia diatas 50 tahun.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 41 sampai 50 tahun yakni sebanyak 26 orang (52%).

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 50 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	-	-
2.	Diploma	-	-
3.	S1	38	76 %
4.	S2	12	24 %
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 38 orang (76%) yang berpendidikan terakhir S1, dan 12 orang (24%) yang berpendidikan terakhir S2. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berpendidikan terakhir S1 yakni sebanyak 38 orang (76%).

4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan hasil penyebaran kuesioner kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang menghasilkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebanyak 50 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 5 tahun	8	16 %
2.	6 – 10 tahun	25	50 %
3.	11 – 15 tahun	8	16 %
4.	16 – 20 tahun	9	18%
Total		50	100 %

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 8 orang (16 %) yang sudah bekerja 1- 5 tahun, 25 orang (50%) yang sudah bekerja 6 – 10 tahun, 8 orang (16%) bekerja 11 – 15 tahun dan 9 orang (18%) yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja 6 – 10 tahun yakni sebanyak 25 orang (50%).

4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres kerja (Z). Deskripsi hasil pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang dirangkum dalam tabel.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18,0%	27	54,0%	10	20,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
2	8	16,0%	28	56,0%	10	20,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
3	6	12,0%	30	60,0%	10	20,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
4	5	10,0%	28	56,0%	13	26,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
5	4	8,0%	29	58,0%	13	26,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
6	4	8,0%	30	60,0%	12	24,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
7	4	8,0%	17	34,0%	24	48,0%	1	2,0%	4	8,0%	50	100%
8	4	8,0%	30	60,0%	12	24,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
9	8	16,0%	22	44,0%	16	32,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
10	9	18,0%	26	52,0%	11	22,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (54,0%).
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (56,0%).
3. Bakat yang saya miliki mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (60,0%).
4. Saya selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (56,0%).
5. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (58,0%).

6. Target yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (60,0%).
7. Saya bisa menyelesaikan semua jenis pekerjaan apapun. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (48,0%).
8. Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (60,0%).
9. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (44,0%).
10. Saya selalu menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (52,0%).

4.1.3.2 Variabel Beban Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Beban Kerja (X1) sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Kuesioner Variabel Beban Kerja

Beban Kerja (X1)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	12,0%	28	56,0%	12	24,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
2	6	12,0%	30	60,0%	10	20,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
3	7	14,0%	24	48,0%	15	30,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%

Beban Kerja (X1)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	5	10,0%	13	26,0%	22	44,0%	6	12,0%	4	8,0%	50	100%
5	6	12,0%	23	46,0%	16	32,0%	1	2,0%	4	8,0%	50	100%
6	8	16,0%	23	46,0%	14	28,0%	1	2,0%	4	8,0%	50	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.
Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (56,0%).
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu.
Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (60,0%).
3. Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (48,0%).
4. Saya tidak merasa senang dan puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang (44,0%).
5. Pekerjaan saya menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikan.
Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (46,0%).
6. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas masing masing. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (46,0%).

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X2) sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X2)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	18,0%	24	48,0%	13	26,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
2	6	12,0%	22	44,0%	15	30,0%	3	6,0%	4	8,0%	50	100%
3	4	8,0%	18	36,0%	16	32,0%	8	16,0%	4	8,0%	50	100%
4	3	6,0%	20	40,0%	19	38,0%	4	8,0%	4	8,0%	50	100%
5	6	12,0%	23	46,0%	17	34,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
6	6	12,0%	14	28,0%	19	38,0%	7	14,0%	4	8,0%	50	100%
7	15	30,0%	21	42,0%	10	20,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
8	11	22,0%	22	44,0%	13	26,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
9	9	18,0%	24	48,0%	13	26,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%
10	8	16,0%	27	54,0%	11	22,0%	0	0,0%	4	8,0%	50	100%

Sumber : Hasil kuesioner, 2025 (data diolah)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (48,0%).
2. Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (44,0%).
3. Tempat kerja saya dekat dari kebisingan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (36,0%).

4. Saya tidak terganggu dengan tingkat kebisingan yang dalam lingkungan kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (40,0%).
5. Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (46,0%).
6. Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (38,0%).
7. Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 21 orang (42,0%).
8. Sudah terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (44,0%).
9. Adanya jaminan keamanan dalam bekerja yang diberikan perusahaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (48,0%).
10. Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya merasa dengan nyaman. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (54,0%).

4.1.3.4 Variabel Stres Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Stres Kerja (Z) sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Kuesioner Variabel Stres Kerja

Stres Kerja (Z)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Perny	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	6,0%	10	20,0%	24	48,0%	4	8,0%	9	18,0%	50	100%
2	2	4,0%	12	24,0%	20	40,0%	7	14,0%	9	18,0%	50	100%
3	2	4,0%	11	22,0%	26	52,0%	5	10,0%	6	12,0%	50	100%
4	2	4,0%	10	20,0%	27	54,0%	5	10,0%	6	12,0%	50	100%
5	2	4,0%	8	16,0%	27	54,0%	7	14,0%	6	12,0%	50	100%
6	2	4,0%	13	26,0%	25	50,0%	4	8,0%	6	12,0%	50	100%
7	3	6,0%	27	54,0%	15	30,0%	1	2,0%	4	8,0%	50	100%
8	5	10,0%	26	52,0%	14	28,0%	1	2,0%	4	8,0%	50	100%
9	4	8,0%	19	38,0%	20	40,0%	2	4,0%	5	10,0%	50	100%
10	4	8,0%	19	38,0%	20	40,0%	2	4,0%	5	10,0%	50	100%

Sumber : Hasil Kuesioner, 2025 (data diolah)

- Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :
1. Saya kurang bersemangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 24 orang (48,0%).
 2. Kerja sama antar karyawan kurang harmonis. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (40,0%).
 3. Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (52,0%).
 4. Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang (54,0%).

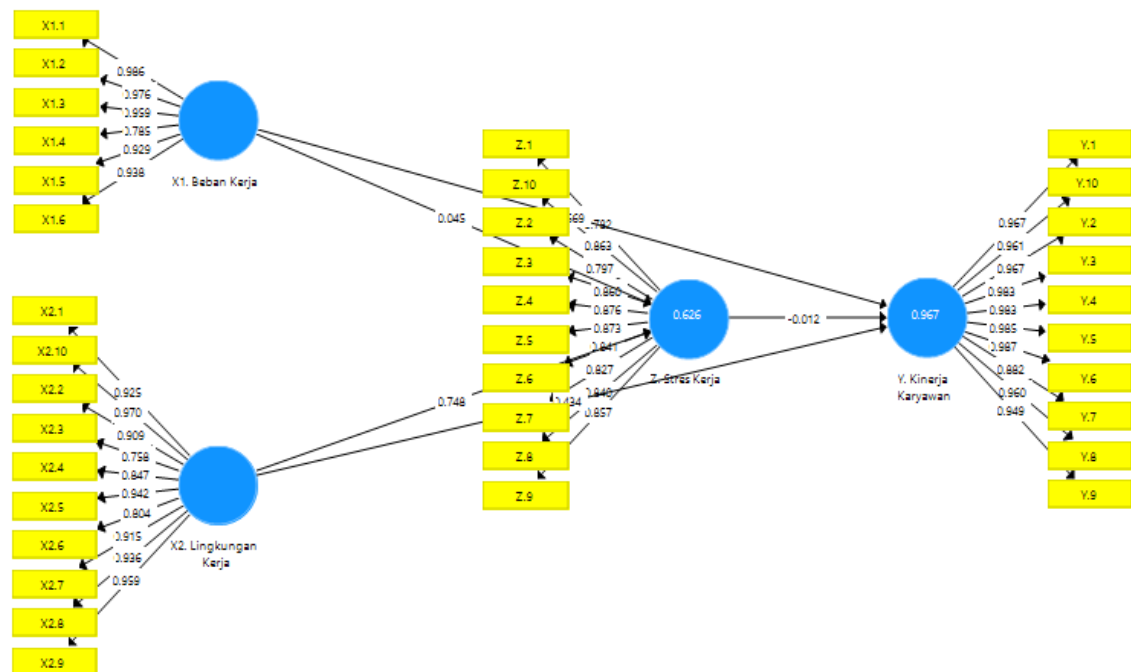
5. Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang (54,0%).
6. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan / ilmu yang saya miliki. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang (50,0%).
7. Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 27 orang (54,0%).
8. Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (52,0%).
9. Struktur organisasi yang dijalankan telah memperkerjakan karyawan secara efektif dan efisien. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (40,0%).
10. Organisasi ini memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan serta pengambilan keputusan yang sangat tepat. Jawaban responden mayoritas yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang (40,0%).

4.2 Analisis Data

Analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah apakah suatu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat, beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan stres kerja sebagai variabel intervening atau mediasi. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software SmartPLS (*Partial Least Square*).

Teknik ini terdapat 2 model pengukuran dalam SmartPLS yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*.

Evaluasi pengukuran *outer model* dan *inner model* dalam diagram evaluasi mencantumkan nilai *loading factor*. Dalam penelitian ini, indikator konstruk yang dianggap valid jika nilai *loading factor* lebih dari 0,7 dan model memenuhi persyaratan untuk pengujian tahap berikutnya.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor

Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan setiap indikator konstruk dianggap sudah valid karena nilai *loading factor* sudah diatas 0,70 yang berarti *loading factor* sudah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian berikutnya.

4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1.1 Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu pengukuran yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana ukuran berkorelasi secara positif dengan ukuran alternatif pada suatu konstruk yang sama. Nilai *convergent validity* menunjukkan

validitas atas indikator indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen, yaitu nilai yang direkomendasikan untuk *convergent validity* diatas 0,70 dinyatakan valid dan jika nilai *convergent validity* diatas 0,50 masih dapat ditoleransi (Duryadi,2021).

Tabel 4.9 Hasil Uji Outer Loading

	X1. Beban Kerja	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Stres Kerja
X1.1	0,986			
X1.2	0,976			
X1.3	0,959			
X1.4	0,785			
X1.5	0,929			
X1.6	0,938			
X2.1		0,925		
X2.2		0,909		
X2.3		0,758		
X2.4		0,847		
X2.5		0,942		
X2.6		0,804		
X2.7		0,915		
X2.8		0,936		
X2.9		0,959		
X2.10		0,970		
Y.1			0,967	
Y.2			0,967	
Y.3			0,983	
Y.4			0,983	
Y.5			0,985	

	X1. Beban Kerja	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Stres Kerja
Y.6			0,987	
Y.7			0,882	
Y.8			0,960	
Y.9			0,949	
Y.10			0,961	
Z.1				0,782
Z.2				0,797
Z.3				0,860
Z.4				0,876
Z.5				0,873
Z.6				0,841
Z.7				0,827
Z.8				0,840
Z.9				0,857
Z.10				0,863

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* pada variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian validitas dan dikatakan valid dikarenakan semua indikator hasil nilai *outer loading* diatas 0,70.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Nilai *discriminant validity* merupakan nilai *cross loading faktor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Nilai *discriminant validity*

dapat dilihat dalam suatu konstruk dengan perbandingan yang menghasilkan angka lebih antara nilai loading konstruk yang dituju dengan nilai loading konstruk yang lain. Jika setiap indikator nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,50 maka dikatakan nilai *discriminant validity* baik (Duryadi, 2021).

Tabel 4.10 Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
X1. Beban Kerja	0,868
X2. Lingkungan Kerja	0,808
Y. Kinerja Karyawan	0,927
Z. Stres Kerja	0,709

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE (*Average Varian Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai > 0.50 . Oleh karena itu, tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji dan *discriminant validity* dikatakan baik.

4.2.1.3 Reliability

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat mengukur konstruk secara akurat dan konsisten. Dalam PLS-SEM, reliabilitas diukur dengan dua cara, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Nilai untuk kedua indikator reliabilitas ini harus lebih besar dari 0,70 agar konstruk dapat dianggap reliabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji *Composite Realibility*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1. Beban Kerja	0,968	0,975
X2. Lingkungan Kerja	0,973	0,977
Y. Kinerja Karyawan	0,991	0,992
Z. Stres Kerja	0,957	0,961

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat disimpulkan pada variabel beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian reliabilitas dan dikatakan valid dikarenakan semua variabel hasil nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* diatas 0,70.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

4.2.2.1 R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Semakin tinggi nilai R-Square, semakin kuat hubungan antara variabel-variabel dalam model, yang berarti model memiliki prediktif yang kuat. Nilai R-Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model yang kuat, sedang, dan lemah (Lestiyani & Purwanto, 2023).

Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y. Kinerja Karyawan	0,967	0,965
Z. Stres Kerja	0,626	0,610

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa R Square Adjusted model jalur I = 0,965. Artinya kemampuan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 96,5 %, dengan kata lain tergolong kuat. R Square Adjusted model jalur II = 0.610. Artinya kemampuan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel stres kerja adalah sebesar 61%, dengan kata lain R-Square dalam kategori sedang.

4.2.2.2 F-Square

F-Square digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap model struktural. Jika nilai F-Square lebih besar dari 0,35, pengaruh variabel tersebut terhadap model dapat dianggap besar. Nilai 0,15 dan 0,02 menunjukkan pengaruh yang sedang dan lemah

Tabel 4.13 Hasil Uji F-Square

	X1. Beban Kerja	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Stres Kerja
X1. Beban Kerja			0,813	0,000
X2. Lingkungan Kerja			0,422	0,123
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Stres Kerja			0,002	

Sumber : SmartPLS 3, 2025 (data diolah)

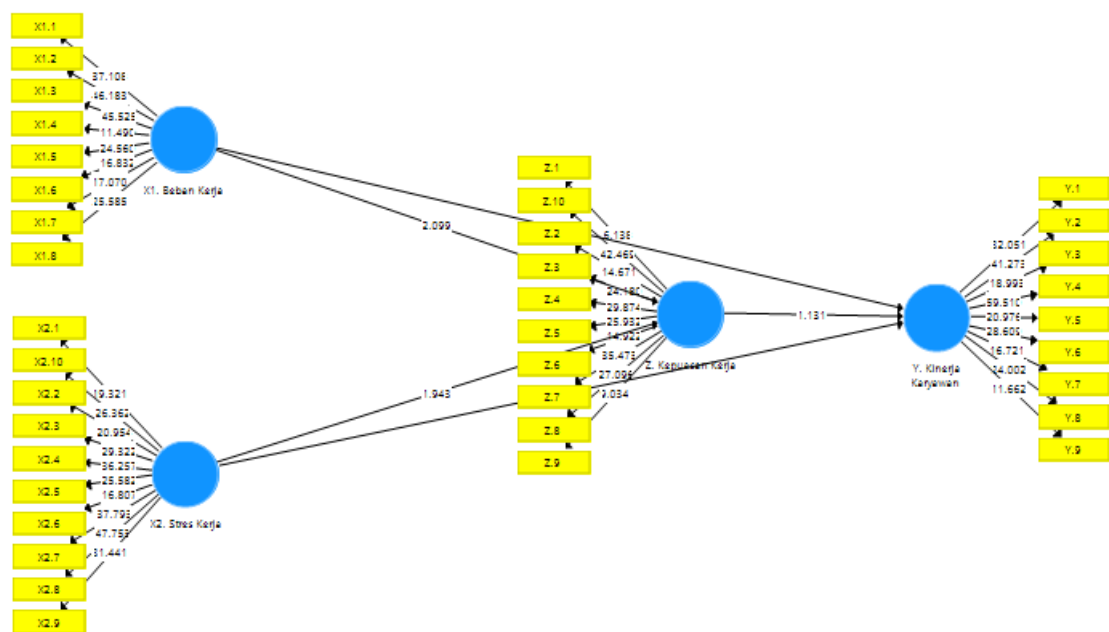
Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja, yaitu :

1. Beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-Square 0,813 maka memiliki efek yang besar.
2. Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-Square 0,422 maka memiliki efek yang besar.
3. Beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) memiliki nilai F-Square 0,000 maka memiliki efek lemah.
4. Lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Z) memiliki nilai F-Square 0,123 maka memiliki efek yang sedang.
5. Stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai F-Square 0,002 maka memiliki efek yang lemah.

4.2.3 Analisis Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS-SEM dengan prosedur *bootstrapping* menggunakan metode *Bias-Correlated and Accelerated* (BCa). *Bootstrap* untuk mengetahui nilai koefisien jalur, nilai t-statistik dan p-value. BCa-Bootstrap ini berfungsi menilai signifikan koefisien jalur dalam model struktural yang diindikasikan dengan nilai p value (<0.05). Nilai signifikansi antar konstruk dapat diketahui dengan menggunakan penggunaan terhadap hipotesis adalah ± 1.96 .

Berikut ini merupakan teknik analisis untuk menguji hipotesis, dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.2 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Direct Effect

Menurut (Hair et al., 2023) tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria pengujian

hipotesis *direct effect* adalah jika nilai *p-value* < 0,05 maka signifikan, dan jika nilai *p-value* > 0,05 maka tidak signifikan.

Tabel 4.14 Hasil Uji *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Beban Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,569	0,606	0,108	5,269	0,000
X1. Beban Kerja -> Z. Stres Kerja	0,045	0,111	0,421	0,107	0,915
X2. Lingkungan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,434	0,398	0,100	4,338	0,000
X2. Lingkungan Kerja -> Z. Stres Kerja	0,748	0,693	0,378	1,978	0,053
Z. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,012	-0,012	0,033	0,353	0,726

Sumber : Smart PLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *direct effect* pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh stres kerja yaitu :

1. Beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai P-Values 0,000 < 0,05, artinya berpengaruh signifikan.
2. Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai P-Values 0,915 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan.
3. Beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) memiliki nilai P-Values 0,000 < 0,05, artinya berpengaruh signifikan.
4. Lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Z) memiliki nilai P-Values 0,053 > 0,05, artinya tidak berpengaruh signifikan.
5. Stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai P-Values 0,726 > 0,05 artinya tidak berpengaruh signifikan.

4.2.3.2 Indirrect Effect

Menurut (Hair et al., 2023) tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah jika nilai *P-Values* $< 0,05$ maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y) pengaruhnya tidak langsung dan jika nilai *P-Values* $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y) pengaruhnya langsung.

Tabel 4.15 Hasil Uji *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Beban Kerja -> Z. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,001	-0,004	0,016	0,033	0,974
X2. Lingkungan Kerja -> Z. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,009	-0,006	0,022	0,401	0,690

Sumber : Smart PLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *indirect effect* pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu :

1. Beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh stres kerja (Z) memiliki nilai *P-Values* $0,974 > 0,05$, artinya tidak signifikan. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

2. Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh stres kerja (Z) memiliki nilai P-Values $0,690 > 0,05$, artinya tidak signifikan. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

4.2.3.3 Total Effect

Menurut (Hair et al., 2023) *Total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung). Kriteria menentukan pengaruh total (*total effect*) adalah jika nilai T Statistik $> 1,96$ maka dapat dikatakan signifikan, jika nilai T Statistik $< 1,96$ maka dapat dikatakan tidak signifikan, jika nilai P Value $> 0,05$ maka memiliki pengaruh negatif, dan jika nilai P-Values $< 0,05$ maka memiliki pengaruh positif.

Tabel 4.16 Hasil Uji Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Beban Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,568	0,602	0,100	5,706	0,000
X1. Beban Kerja -> Z. Stres Kerja	0,045	0,111	0,421	0,107	0,915
X2. Lingkungan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,425	0,392	0,101	4,232	0,000
X2. Lingkungan Kerja -> Z. Stres Kerja	0,748	0,693	0,378	1,978	0,053
Z. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,012	-0,012	0,033	0,353	0,726

Sumber : Smart PLS 3, 2025 (data diolah)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian *total effect* pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja yaitu :

1. Beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistik $5,706 > 1,96$ dan P-Values $0,000 < 0,05$ artinya berpengaruh signifikan dan positif.

2. Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistik $0,107 < 1,96$ dan P-Values $0,915 > 0,05$, artinya tidak berpengaruh signifikan dan negatif.
3. Beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) memiliki nilai T-Statistik $4,232 > 1,96$ dan P-Values $0,000 < 0,05$, artinya berpengaruh signifikan dan positif.
4. Lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Z) memiliki nilai T-Statistik $0,053 < 1,96$ dan P-Values $0,053 > 0,05$, artinya tidak berpengaruh signifikan dan negatif.
5. Stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai T-Statistik $0,353 < 1,96$ dan P-Values $0,726 > 0,05$, artinya tidak berpengaruh signifikan dan negatif.

4.3. Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja, nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = $5,269 > 1,96$ dan P-Values $0,000 < 0,05$, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Beban kerja merujuk pada total tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Hal ini melibatkan berbagai elemen pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun mental, yang memerlukan usaha dan energi untuk diselesaikan. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi perusahaan, karena pengelolaan beban kerja yang tepat dapat menjadi kunci untuk mencapai hasil yang optimal.

Beban kerja mencakup berbagai elemen, seperti jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, serta waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ketika beban kerja dikelola dengan baik, karyawan akan merasa lebih termotivasi dan lebih mampu memberikan kontribusi maksimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu maupun tim. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Dalam kondisi ini, karyawan bisa merasa tertekan dan kesulitan memenuhi ekspektasi pekerjaan, yang berisiko mengurangi kualitas kerja, meningkatkan absensi, dan bahkan meningkatkan tingkat pergantian karyawan.

Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja, di mana beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan fokus dan efisiensi, sementara beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan kreativitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui batasan beban kerja yang optimal dan menerapkan strategi pengelolaan yang efektif, seperti penjadwalan yang fleksibel, distribusi tugas yang adil, dan penyediaan sumber daya yang memadai. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan. Selain itu, perhatian terhadap keseimbangan beban kerja juga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang merupakan aset penting bagi setiap perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zahro & Abadiyah, 2024), (Nurhasanah et al., 2022), (Pangestu et al., 2022),

(Putri et al., 2023),(Wijayanti et al., 2024), dan (Saputra et al., 2025) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = 4,338 > 1,96 dan P-Values 0,00 < 0,05, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang mencakup berbagai elemen seperti kondisi fisik, interaksi sosial yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mempengaruhi emosional karyawan tersebut yang berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik secara otomatis akan menimbulkan semangat kerja karyawan. Namun, jika lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini bisa menyebabkan ketidaknyamanan dan bahkan terjadinya konflik rekan kerja, yang akhirnya dapat menghambat kinerja. Pencahayaan termasuk salah satu yang menyebabkan kinerja menjadi tidak optimal dikarenakan mata yang lelah akibat kurangnya pencahayaan dapat menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja. Sehingga memperhatikan kondisi lingkungan adalah hal penting bagi perusahaan untuk memenuhi tingkat kepuasan kerja karyawannya. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mempengaruhi keadaan dan mental karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Meskipun lingkungan kerja sering dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tidak selalu memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tersebut. Perusahaan cenderung hanya memperhatikan pada kemampuan karyawan tanpa memperhitungkan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja. Persepsi setiap individu terhadap lingkungan kerja mungkin bervariasi, beberapa karyawan mungkin tidak terlalu terpengaruh oleh kondisi fisik ditempat kerja mereka. Secara keseluruhan, meskipun lingkungan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan dan dapat bervariasi tergantung pada masing masing individunya.

Hasil penelitian ini sejalan belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2014), (Gultom et al., 2021), (Sari, 2023), dan (Karina et al., 2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = 0,107 < 1,96 dan P-Values 0,915 > 0,05, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

Hal ini menandakan bahwa meskipun beban kerja mungkin meningkat, hal tersebut tidak secara langsung menyebabkan peningkatan tingkat stres pada karyawan. Hal itu dikarenakan individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengelola beban kerja dan stres. Beberapa karyawan mungkin memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik, dukungan sosial yang kuat, atau strategi coping yang efektif, sehingga mereka dapat menghadapi beban kerja yang tinggi tanpa merasakan stres yang berlebihan. Selain itu, lingkungan kerja yang

positif dan budaya organisasi yang mendukung juga dapat berkontribusi pada pengurangan stres, meskipun beban kerja meningkat. Jika karyawan melihat beban kerja sebagai tantangan yang dapat meningkatkan keterampilan dan memberikan peluang untuk berkembang, mereka cenderung tidak merasakan stres yang signifikan. Sebaliknya, jika beban kerja dianggap sebagai beban yang tidak dapat dikelola, maka stres dapat muncul.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Carima, 2022) dan (Sari et al., 2022) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja, nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = 1,978 < 1,96 dan P-Values 0,053 > 0,05, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

Hal ini menandakan bahwa meskipun lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, hal-hal seperti beban kerja, dukungan sosial, dan kemampuan individu dalam mengelola stres juga memainkan peran penting. Jika karyawan memiliki dukungan dari rekan kerja atau atasan, mereka mungkin dapat mengatasi stres meskipun lingkungan kerja tidak ideal. Karyawan yang merasa nyaman dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja mungkin tidak merasakan dampak negatif dari lingkungan kerja yang kurang mendukung. Sebaliknya, jika individu merasa tertekan atau tidak puas dengan aspek tertentu dari lingkungan kerja, hal ini mungkin tidak cukup untuk meningkatkan tingkat stres mereka secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahardjo & Nurdianti, 2018) dan (Dawam & Setiawan, 2022) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap stres kerja.

4.3.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja, nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = 0,353 < 1,96 dan P-Values 0,726 > 0,05, artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini menandakan bahwa meskipun stres kerja sering kali dianggap sebagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak sekuat yang diasumsikan. Dikarenakan meskipun stres kerja sering kali diasosiasikan dengan penurunan kinerja, dalam beberapa kasus, individu dapat mengelola stres dengan baik dan tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka. Beberapa karyawan mungkin memiliki keterampilan manajemen stres yang baik, yang memungkinkan mereka untuk tetap fokus dan produktif meskipun berada di bawah tekanan.

Selain itu, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga dapat berperan penting dalam membantu individu mengatasi stres, sehingga dampak negatifnya terhadap kinerja dapat diminimalkan. Jika seorang karyawan memandang stres sebagai tantangan yang bisa memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan meraih target, maka kemungkinan besar kinerja mereka tidak akan menurun. Namun, bila stres dipersepsikan sebagai beban yang sulit diatasi, hal itu dapat berdampak buruk terhadap performa kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Valencia & Rinamurti, 2024) dan (Mahardiani & Pradhanawati, 2013) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja.

4.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = 0,033 < 1,96 dan P-Values 0,974 > 0,05, artinya stres kerja tidak mampu memediasi antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Meskipun beban kerja yang tinggi kerap dikaitkan dengan peningkatan stres, dalam konteks penelitian ini, tampaknya beban kerja tidak secara langsung berdampak pada kinerja melalui stres. Hal ini bisa disebabkan oleh kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja dan stres yang muncul. Karyawan yang memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik serta mendapat dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan cenderung mampu menangani beban kerja tinggi tanpa mengalami lonjakan stres yang berarti, sehingga kinerja mereka tetap optimal. Jika beban kerja dipersepsikan sebagai tantangan yang mendorong pengembangan diri dan peningkatan kemampuan, maka dampak negatif stres bisa diminimalkan. Sebaliknya, ketika beban kerja dipandang sebagai tekanan yang sulit diatasi, hal ini dapat memengaruhi kinerja, namun bukan melalui stres sebagai mediasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja, nilai T Statistic ($|O/STDEV|$) = 0,401 < 1,96 dan P-Values 0,690 > 0,05, artinya stres kerja tidak mampu memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hal ini menandakan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki pengaruh tertentu terhadap kinerja karyawan, dampak tersebut tidak dimediasi oleh tingkat stres yang dialami oleh karyawan. lingkungan kerja yang baik mungkin sudah cukup memberikan dampak positif secara langsung terhadap kinerja tanpa melalui mekanisme stres kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk, dampaknya terhadap kinerja mungkin lebih disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi atau kepuasan kerja daripada stres. Stres kerja sendiri memiliki sifat yang kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel lain seperti kepribadian individu, beban kerja, atau dukungan sosial di tempat kerja. Oleh karena itu, dalam konteks tertentu, stres kerja mungkin tidak menjadi jalur utama yang menghubungkan lingkungan kerja dengan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2022) dan (Rosyidah & Umam, 2025) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini tentang Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan beban kerja yang terstruktur dan sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja penting, namun dalam konteks penelitian ini tidak terbukti memiliki dampak langsung terhadap kinerja.
3. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, tingkat stres yang dialami karyawan tidak berperan secara langsung dalam menentukan kinerjanya.
4. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Ini menunjukkan bahwa tingginya beban kerja belum tentu menyebabkan peningkatan stres pada karyawan, tergantung bagaimana individu mengelola beban tersebut.

5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dukungan sosial dan kondisi psikologis individu berperan lebih besar dalam memengaruhi stres dibandingkan lingkungan kerja fisik semata.
6. Stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja maupun lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja memengaruhi kinerja secara langsung, bukan melalui stres kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang di atas, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Untuk pihak manajemen, perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja secara proporsional agar karyawan tetap produktif tanpa mengalami kelelahan fisik maupun psikologis.
2. Perbaiki lingkungan kerja tetap penting, meskipun tidak berpengaruh langsung, karena lingkungan kerja yang baik mendukung kenyamanan dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.
3. Dukungan psikologis dan pelatihan manajemen stres perlu diberikan kepada karyawan, agar mampu menghadapi tantangan pekerjaan tanpa mengganggu kinerja.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja yang mungkin menjadi mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang terbatas, yaitu hanya 50 orang karyawan dari satu instansi, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke organisasi lain. Selain itu, penggunaan metode kuantitatif tidak sepenuhnya menangkap aspek psikologis individu yang lebih kompleks seperti persepsi atau emosi secara mendalam. Maka dari itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode campuran (mixed methods) agar mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : Cv Penerbit Qiara Media
- Adnyana, I. M. (2021). Ekonomi Manajerial. Jakarta Selatan: Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (Lpu-Unas).
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep Dan Indikator (Edisi Ke2). Zanafa Publishing.
- Afilia, B. R., & Santoso, R. B. 2023. Analisis Pengaruh Jam Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pnm Mekaar Kc Semarang Utara. Jurnal Ekonomika, Bisnis Dan Teknologi (Ebistek), 6(1).
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ainisya. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. Jurnal Widya Cipta Vol. 2. No.1. (Online). Http.Id.Com.Akses 2018.
- Alfarez Fajar Sandhria, K. R. Dan H. N. U. (2016). (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71. <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/71944-Id-Pengaruh-Motivasiterhadap-Kinerja-Karya.Pdf>
- Anggraini, R., Andri, G., & Sjafitri, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(3), 495– 502.
- Budiarti, Isniar. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Davis, Keith Dan Newstorm J.W., 2003, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi .
- Buku Panduan Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Buku Panduan, F. U. (N.D.). Buku Panduan Penulis Skripsi Fakultas Ekonomi Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

- Carima, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan. *Schema: Journal of Psychological Research*, 7(2), 59–70. <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.11031>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., Pasaribu, H. ., Putri, L. ., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penilisan Karya Ilmiah Aqli.
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 77–88. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i1.2134>
- Duryadi. (2021). Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. In Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik (Vol. 7, Issue 1). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fauzi, Ahhmad Dan Hidayat, Rusdi. 2020. *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(no.2), 1–8.
- Guridno, E., & Efendi, S. (2021). The Effect Of Organizational Climate, Work Stress, And Conflict On Motivation And Its Impact On The Performance Of Labor Inspectors At The Directorate General Of Labor Inspection. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research* Vol 5(4), 189- 201. [Www.Ajhssr.Com](http://www.Ajhssr.Com).
- Hafidzi, Ah. Adha, Rn. Qomariyah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No.1
- Hair, J., Joe, Sarstedt, M., Ringle, C., & Gudergan, S. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publication.
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal Of Business And Management*, 3(2), 121–125.

- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(01), 1–18. <https://doi.org/10.59422/Lbm.V2i01.86>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.1036809>.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In The City Medan. In *Proceeding 1st International Conference Of Economic Studies (Icoes)*, 179–186.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera*. 2(1), 89–102.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Edisi Ke-5)*. Pt Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurniawan Et Al, 2023. *Model Pembelajaran Inovatif Ii: Pt Global Eksekutif Teknologi*.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>
- Lestiyani, D. N., & Purwanto, S. (2023). Analisis Pengaruh Influencer Marketing Dan Brand Love Terhadap Keputusan Pembelian Produk Skincare Skintific. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(2), 886–898. <https://doi.org/10.47467/Elmal.V5i2.5513>
- Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 98–104.

- Magda, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Malang Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 47–57. <https://doi.org/10.32815/Jubis.V3i1.1087>
- Mardiani, L., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda). *Jurnal E-Proceeding Of Management*, 8(5), 4428–4441.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Najib, M., Oktariansyah, O., & Heryati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 442–443
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 1(1), 60–74.
- Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Journal Management*, 11(1), 102–126.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585.
- Pering, I. M. A. A. (2021). Kajian Analisis Jalur Dengan Structural Equation Modeling (Sem) Smart-Pls 3.0. *Jurnal Satyagraha*, 03(02), 28–48.

- Pramesti, D. Z., & Sujana, N. (2022). Pengaruh Brand Image, Brand Trust Dan Brand Ambassador Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Merek Vivo. *Skripsi Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.*, 11(April), 346–363.
- Putri, D. R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kedaung Industrial Group. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol 9(6), 1-16. [Http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id](http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id). 5 Desember 2020.
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18161/10611>
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (Pls-Sem) 2023. In *Cv. Lentera Ilmu Madani* (Issue Juli). Lentera Ilmu Madani.
- Rahardjo, T. H., & Nurdiyanti, C. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Inti Manunggal Sejahtera Abadi. *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 102–109. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v4i1.317>
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Rerung, Rintho Rante. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : Cv. Media Sains Indonesia.
- Retnawati, H. (2019). Pengembangan Instrumen Pengukur Higher Order Thinking Skills Matematika Siswa Sma Kelas X. Pythagoras: Jurnal Pendidikan Matematika. <https://doi.org/10.21831/Pg.V12i1.14058>
- Riny, Chandra, 2017, Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa, *Jurnal Manajemen Dan Keuangan* Vol 6, No. 1 Mei 2017. Issn 2252-844x. Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 4 (1). 11-22
- Rizki, M., & Hamid, H (2016). (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71.

- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 61(4), 47–53. [Http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/Viewfile/2622/3016](http://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/Viewfile/2622/3016)
- Robbins, S., & Judge, T. (2020). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rosyidah, Y., & Umam, M. R. K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja Terhadap Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(2), 254–265.
- Saleh, Muhammad Yusuf, And Miah Said. 2019. *Konsep Dan Strategi Pemasaran*. 1st Ed. Edited By Sobirin. Makassar: Cv Sah Media.
- Saputra, R., Kumbara, V. B., & Pratiwi, N. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 3 Bukittinggi. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(7), 1–10.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 12(1), 288–302. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i1.431>
- Septian, M. F., & Puspitasari, Y. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gapura Angkasa Di Bandar Udara Raden Inten Ii Tanjung Karang Lampung. *Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, 5(1), 38–44.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st Ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyan, M., Widian, E., M., Sutopo, (2017), Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 3, Issue 3, 2017. Sutoyo, D., Dan Burhanudin, (2015), *Teori Perilaku*

- Sutanjar, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Erlangga. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.V2i1.1942>
- Sutrisno, Edi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 76–81. <https://doi.org/10.56127/jukim.V2i05.938>
- Triatmaja, I. Dewa Rai Indra, Olivia S. Nelwan, And Victor P. .. Lengkong. 2022. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado.” *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(3):377. Doi: 10.35794/Emba.V10i3.41581.
- Valencia, A., & Rinamurti, M. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000. *JPRO*, 5(1), 74–86.
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). *Mandar: Management Development And Applied Research Journal Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene*. 1(2008), 51–65.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wijayanti, F. N., Iristian, J., & Adistie, G. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Maxipro Group Indonesia. *MABNY: Journal of Sharia Management and Business Vol.4, 1(4)*, 1–18. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v18i1.24449>
- Zahro, S., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu. *Journal of Management Studies*, 18(1), 17–23.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian Skripsi

KUSIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu DP3AKB PROVSU

Di tempat,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswi (S1) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Saya:

Nama : Harum Dany Br Perangin Angin

Npm : 2105160117

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen SDM

Bersama dengan ini, bermaksud untuk melakukan penelitian ilmiah dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara”**. Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak dalam pengisian kuesioner berikut dengan lengkap. Informasi yang diberikan sangat membantu kelancaran dalam penelitian ini dan akan terjamin kerahasiaanya. Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan Terima Kasih.

Hormat Saya

Harum Dany Br Perangin Angin

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Daftar pertanyaan ini merupakan sumber data bagi penulis dalam Menyusun skripsi dan tidak akan berpengaruh secara langsung terhadap anda selaku responden.
2. Bacalah dengan teliti dan pahami terlebih dahulu yang dilampirkan serta pilihan jawabannya.
3. Daftar pertanyaan ini berguna dalam Upaya meneliti “ **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara**”.
4. Terimakasih atas bantuan bapak/ibu dalam pengisian angket ini.
5. Berilah tanda centang (✓) untuk pilihan yang sesuai dengan jawaban anda.

B. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir : SMA () D3 () S1 () S2 ()

Lama Bekerja : 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 ()

KISI- KISI INSTRUMEN

Petunjuk Pengisian : Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia pertanyaan dibawah ini yang paling mewakili tanggapan anda:

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

KS (3) : Kurang Setuju

S (4) : Setuju

SS (5) : Sangat Setuju

I. BEBAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
A	Target Yang Harus Dicapai					
	1. Target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan					
	2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan tepat waktu					
B	Kondisi Pekerjaan					
	3. Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya					
	4. Saya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan					
C	Standart Pekerjaan					
	5. Pekerjaan saya menuntut adanya kerja keras untuk menyelesaikannya					
	6. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas masing-masing					

II. LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
A	Fasilitas					
	1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
	2. Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai					
B	Kebisingan Tempat Kerja					
	3. Tempat kerja saya dekat dari kebisingan					
	4. Saya tidak terganggu dengan tingkat kebisingan yang dalam lingkungan kerja					
C	Sirkulasi Udara Tempat Kerja					
	5. Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat kerja					
	6. Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi					
D	Hubungan Kerja					
	7. Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
	8. Sudah terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan					
E	Keamanan Tempat Kerja					
	9. Adanya jaminan keamanan dalam bekerja yang diberikan perusahaan					
	10. Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya merasa dengan nyaman					

III. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
A	Tanggung Jawab					
	1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan rapi					
	2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat					
B	Kualitas					
	3. Bakat yang saya miliki mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal					
	4. Saya selalu bersemangat dan termotivasi dalam bekerja					
C	Standart Pegawai Yang Melebihi Standard Perusahaan					
	5. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
	6. Target yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya					
D	Keterampilan Yang Berkaitan Dengan Pekerjaan					
	7. Saya bisa menyelesaikan semua jenis pekerjaan apapun					
	8. Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima					
E	Ketentuan Dalam Bekerja					
	9. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan					
	10. Saya selalu menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan					

IV. STRES KERJA (Z)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
A	Tuntutan Antar Pribadi					
	1. Saya kurang bersemangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan					
	2. Kerja sama antar karyawan kurang harmonis					
B	Tuntutan Tugas					
	3. Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	4. Tanggung jawab yang diberikan kepada saya terasa memberatkan					
C	Tuntutan Peran					
	5. Saya merasa kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan					
	6. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan / ilmu yang saya miliki					
D	Kepemimpinan Organisasi					
	7. Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif					
	8. Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target					
E	Struktur Organisasi					
	9. Struktur organisasi yang dijalankan telah memperkerjakan karyawan secara efektif dan efisien					
	10. Organisasi ini memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan serta pengambilan keputusan yang sangat tepat					

Lampira 2 : Data-Data Kinerja Karyawan

[illegible]

Lampiran 3 : Data-Data Beban Kerja

No. Res	Beban Kerja (X1)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
001	4	4	4	2	4	4	22
002	5	5	5	5	5	5	30
003	5	5	5	5	4	4	28
004	4	4	5	2	5	5	25
005	4	4	4	3	4	4	23
006	4	4	4	3	4	4	23
007	5	5	5	5	5	5	30
008	4	4	4	4	4	4	24
009	4	4	4	3	3	4	22
010	4	4	4	4	4	4	24
011	4	4	4	3	4	4	23
012	4	4	4	2	3	4	21
013	4	4	4	2	4	4	22
014	3	4	4	4	2	2	19
015	4	4	4	3	4	3	22
016	4	4	4	3	4	4	23
017	4	4	4	2	4	3	21
018	4	4	3	4	3	3	21
019	4	4	4	4	4	4	24
020	4	4	4	4	4	4	24
021	4	4	4	2	5	5	24
022	4	4	4	3	3	4	22
023	4	4	4	3	3	5	23
024	3	4	3	3	3	3	19
025	5	5	5	4	4	5	28
026	4	4	3	3	4	4	22
027	4	4	3	3	4	4	22
028	4	4	3	3	4	4	22
029	4	4	4	4	4	4	24
030	3	3	3	3	3	3	18
031	3	3	3	3	3	3	18
032	4	4	4	4	4	4	24
033	4	4	4	4	4	4	24
034	3	3	3	3	3	3	18
035	1	1	1	1	1	1	6
036	3	3	3	3	3	3	18
037	3	3	3	3	3	3	18
038	1	1	1	1	1	1	6
039	5	5	5	5	5	5	30

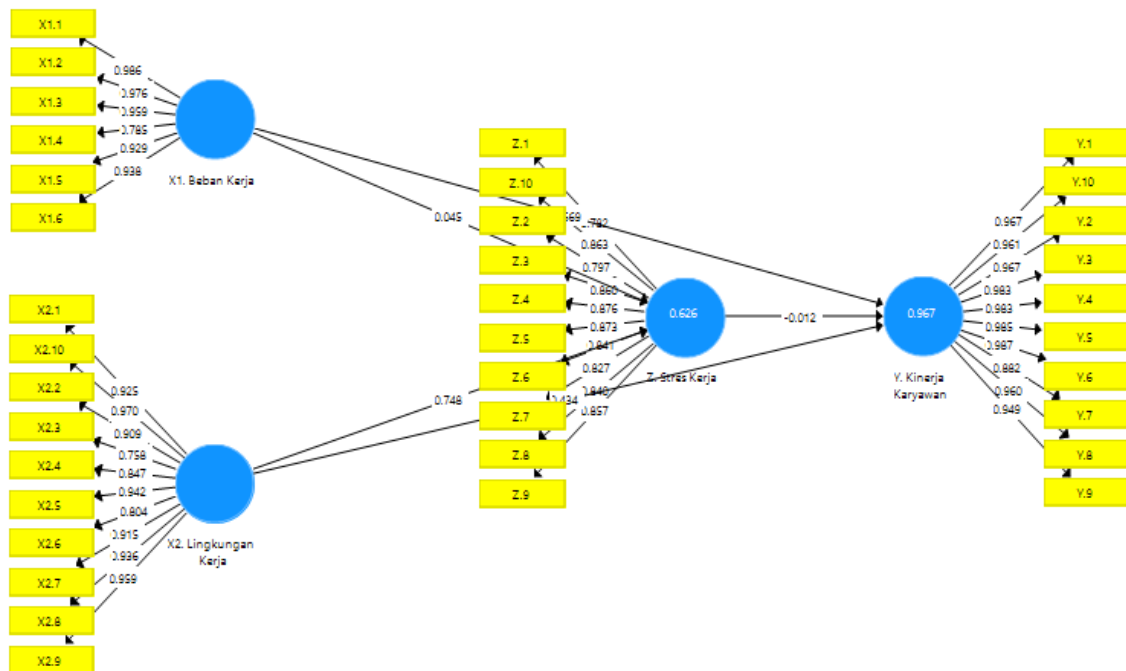
049	4	4	4	4	4	4	24
041	3	3	3	3	3	3	18
042	3	3	3	3	3	3	18
043	4	4	4	4	4	4	24
044	4	4	4	4	4	4	24
045	3	3	3	3	3	3	18
046	1	1	1	1	1	1	6
047	3	3	3	3	3	3	18
048	3	3	3	3	3	3	18
049	1	1	1	1	1	1	6
050	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 5 : Data-Data Stres Kerja

[illegible]

[illegible]

Lampiran 5 : Analisis Model Pengukuran (*outer model*)



Lampiran 6 : Hasil Uji Outer Loading

Hasil Uji Outer Loading

	X1. Beban Kerja	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Stres Kerja
X1.1	0,986			
X1.2	0,976			
X1.3	0,959			
X1.4	0,785			
X1.5	0,929			
X1.6	0,938			
X2.1		0,925		
X2.2		0,909		
X2.3		0,758		
X2.4		0,847		
X2.5		0,942		
X2.6		0,804		
X2.7		0,915		
X2.8		0,936		
X2.9		0,959		
X2.10		0,970		
Y.1			0,967	
Y.2			0,967	
Y.3			0,983	
Y.4			0,983	
Y.5			0,985	
Y.6			0,987	
Y.7			0,882	
Y.8			0,960	
Y.9			0,949	
Y.10			0,961	

	X1. Beban Kerja	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Stres Kerja
Z.1				0,782
Z.2				0,797
Z.3				0,860
Z.4				0,876
Z.5				0,873
Z.6				0,841
Z.7				0,827
Z.8				0,840
Z.9				0,857
Z.10				0,863

Lampiran 7 : Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)* dan Hasil Uji *Composite Reliability*

Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
X1. Beban Kerja	0,868
X2. Lingkungan Kerja	0,808
Y. Kinerja Karyawan	0,927

Hasil Uji *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1. Beban Kerja	0,968	0,975
X2. Lingkungan Kerja	0,973	0,977
Y. Kinerja Karyawan	0,991	0,992
Z. Stres Kerja	0,957	0,961

Lampiran 8 : Hasil Uji R-Square dan Hasil Uji F-Square

Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y. Kinerja Karyawan	0,967	0,965
Z. Stres Kerja	0,626	0,610

Hasil Uji F-Square

	X1. Beban Kerja	X2. Lingkungan Kerja	Y. Kinerja Karyawan	Z. Stres Kerja
X1. Beban Kerja			0,813	0,000
X2. Lingkungan Kerja			0,422	0,123
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Stres Kerja			0,002	

Lampiran 9 : Hasil Uji *Direct Effect* dan Hasil Uji *Indirect Effect*

Hasil Uji *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Beban Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,569	0,606	0,108	5,269	0,000
X1. Beban Kerja -> Z. Stres Kerja	0,045	0,111	0,421	0,107	0,915
X2. Lingkungan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,434	0,398	0,100	4,338	0,000
X2. Lingkungan Kerja -> Z. Stres Kerja	0,748	0,693	0,378	1,978	0,053
Z. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,012	-0,012	0,033	0,353	0,726

Hasil Uji *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Beban Kerja -> Z. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,001	-0,004	0,016	0,033	0,974
X2. Lingkungan Kerja -> Z. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,009	-0,006	0,022	0,401	0,690

Lampiran 10 : Hasil Uji *Total Effect*

Hasil Uji *Total Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. Beban Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,568	0,602	0,100	5,706	0,000
X1. Beban Kerja -> Z. Stres Kerja	0,045	0,111	0,421	0,107	0,915
X2. Lingkungan Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	0,425	0,392	0,101	4,232	0,000
X2. Lingkungan Kerja -> Z. Stres Kerja	0,748	0,693	0,378	1,978	0,053
Z. Stres Kerja -> Y. Kinerja Karyawan	-0,012	-0,012	0,033	0,353	0,726