

**PENGARUH WORK OVERLOAD TERHADAP KEPUASAN
KERJA MELALUI STRES KERJA PADA PEGAWAI
PT. PLN (PERSERO) ULP 3 BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai
Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Yolanda Prameswari

NPM : 1905160087

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : SDM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal 23 September 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : YOLANDA PRAMESWARI
NPM : 1905160087
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH WORK OVERLOAD TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI STRES KERJA PADA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) ULP 3001 (WAN)

Dinyatakan : (A) *Yolanda Prameswari dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

PENGUJI I

PENGUJI II

(JASRIAN SARIPUDIN HASIBUA, S.E., M.Si)

(YUDISISWA DE ME, M.Si)

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
(WILLI YUSNANDAR, S.E., M.Si)

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., MM., M.Si, CMA, dan CISA)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : YOLANDA PRAMESWARI

NPM : 1905160087

Program Studi : MANAJEMEN

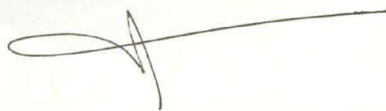
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH WORK OVERLOAD TERHADAP KEPUASAN
KERJA MELALUI STRES KERJA PADA PEGAWAI PT. PLN
(PERSERO) ULP 3 BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi:

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi

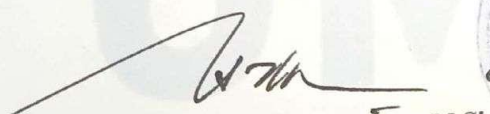


Willi Yusnandar, SE, M.Si

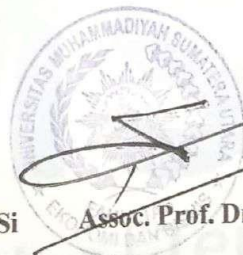
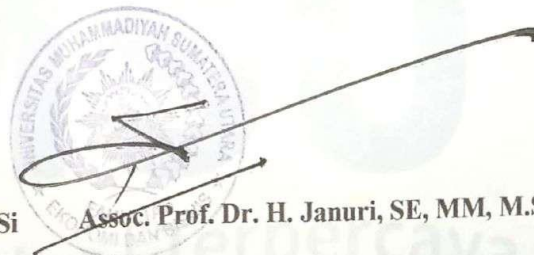
Disetujui oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE., M.Si



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Yolanda Prameswari
NPM : 1905160087
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pegawai PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	ABSTRAK PENDAHULUAN FOKUS DAN VARIABEL JUDUL YANG DITELITI	14 23 08	
Bab 2	TEORI - TEORI MASUKAN " VARIABEL DIBUAT MINIMAL 3 TEORI.	14 23 08	
Bab 3	HUBUNGAN MASUKAN " VARIABEL DIJELASKAN.	18 23 08	
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	18 23 08	
Bab 5	KESIMPULAN & SARAN SERTA KETERBATASAN PENELITIAN.	1 23 09	
Daftar Pustaka	MENDALAY.	04 23 09	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC UNTUK SIDANG MEJAHIJAU	11 23 09	

Medan, September 2023

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si

Willi Yusnandar, SE, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 662301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : YOLANDA PRAMESWARI
NPM : 1905160087
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pegawai PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan" adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil 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 dengan sebenar-benarnya.

Yang menyatakan



Yolanda Prameswari

ABSTRAK

PENGARUH WORK OVERLOAD TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI STRES KERJA PADA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) ULP 3 BELAWAN

**Yolanda Prameswari
1905160087**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 60 orang pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Work Overload berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Work Overload berpengaruh signifikan Terhadap Stres Kerja. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Work Overload terhadap Stres Kerja pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

Kata Kunci: Work Overload, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

*The Effect of Work Overload on Job Satisfaction Through Job Stress In PT Employees.
PLN (PERSERO) ULP 3 BELAWAN*

Yolanda Prameswari
1905160087

The purpose of this research is to test and analyze the effect of Work Overload on Job Satisfaction through Job Stress in PT Employees. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan directly or indirectly. The approach used in this research is a causal approach. The population in this study were all employees of PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan. The sample in this study used a saturated sample of 60 PT employees. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan. Data collection techniques in this research used interview, observation and questionnaire techniques. Data analysis techniques in research use a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research show that work stress directly has a significant effect on job satisfaction, work overload has a significant effect on job satisfaction, work overload has a significant effect on work stress. Job Satisfaction mediates the influence of Work Overload on Job Stress of PT employees. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

Keywords: Work Overload, Job Satisfaction, Job Stress

KATA PENGANTAR



Assalammualaiku Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahrabil'alamin segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan tak lupa pula shalawat berangkaikan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, dan para sahabat-sahabatnya. Adapun proposal ini disusun untuk menyelesaikan pendidikan Starata Satu (S1) program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul penelitian yaitu : **“PENGARUH WORK OVERLOAD TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI STRES KERJA PADA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) ULP 3 BELAWAN”**.

Dalam penelitian skripsi ini penulis banyak mengalami kendala, namun berkat adanya bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tersayang dan tercinta Bapak Sugiartono dan Ibu Susanti, yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan, doa, perhatian, dan dorongan moril maupun materil yang takkan pernah ternilai sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Edo, yang telah memberikan dukungan dan bantuan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini

3. Adik saya yang telah menjadi penyemangat dan motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitar Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretarris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Willi Yusnandar, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal skripsi ini.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammdiyah Sumatra Utara yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
12. Teman-teman terdekat saya, bang ilham, bang yunus, nadia, nia, Sandro, dan Apip yang selalu mendukung dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Teman-teman seperjuangan, Istiqa, Nurdin, Putri, Dahniar, dan Tirta yang selalu membantu dan memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Dan teman seperjuangan bimbingan yang tak dapat disebutkan semua namanya.
14. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Stambuk 2019, Terutama kelas B Manajemen terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah.
15. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu - persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal ini maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan dan saran yang membeangun untuk penulis yang selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi penulis sendiri, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Mei 2023

Penulis

Yolanda Prameswari

1905160087

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN TEORITIS	10
2.1 Kepuasan Kerja	10
2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.2 Work Overload.....	20
2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Work Overload	21
2.2.2 Dampak Work Overload	24
2.2.3 Indikator Work Overload	24
2.2.4 Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3 Stres Kerja.....	27
2.3.1 Jenis dan Tingkat Stres.....	28
2.3.2 Penyebab Stres Kerja	30
2.3.3 Indikator Stres Kerja	32
2.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.4 Peneliti Terdahulu	33
2.5 Kerangka Penelitian	34
2.5.1 Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	34

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stes Kerja.....	35
2.5.3 Pengaruh Work Overload Kerja Terhadap Stes Kerja	36
2.6. Hipotesis.....	39
BAB 3 METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Definisi Operasional	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.4 Populasi dan Sampel.....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data	44
3.6 Teknik Analisa Data	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN	51
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.2 Analisis Data.....	60
4.3 Pembahasan	69
BAB 5 PENUTUP	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
5.3 Keterbatasan Penelitian	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Observasi Work Overload Terhadap Pegawai PT. PLN UP 3 Belawan	6
Tabel 1.2 Hasil Observasi Stres Kerja Terhadap Pegawai PT. PLN UP 3 Belawan	7
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Skala Likert	44
Tabel 4.1 Skala Likert	51
Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Work Overload (X)	54
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	58
Tabel 4.7 Hasil AVE (Average Variant Extracted)	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	62
Tabel 4.9 Composite Reliability	63
Tabel 4.10 Heretruit-Monotraid Ratio (HMTM)	63
Tabel 4.11 Hasil R-Square	65
Tabel 4.12 Hasil F-Square.....	66
Tabel 4.13 <i>Path Coffient</i>	67
Tabel 4.14 <i>Indirect Effect</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja	35
Gambar 2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja	36
Gambar 2.3 Pengaruh Work Overload Terhadap Stres Kerja.....	38
Gambar 3.1 Model Struktur PLS	47
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	61
Gambar 4.2 <i>Path Coefficient</i>	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ini adalah para pegawai yang bekerja di dalam perusahaan, yang memiliki berbagai peran penting dalam kegiatan dan pelaksanaan. Dengan perkembangan globalisasi, banyak perusahaan perlu meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kemampuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dinilai dalam proses pembangunannya. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam terwujudnya visi, misi dan tujuan perusahaan serta dapat menentukan kinerja perusahaan yang sebenarnya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi tidak lepas dari kualitas pekerjaan yang diberikannya serta peran dan kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai seorang pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam meningkatkan kinerja Pegawai perusahaan harus dapat mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seperti Jenis pekerjaan, beban kerja yang diterima Pegawai, stress kerja yang dimiliki Pegawai serta lingkungan kerja. Menurut mendefinisikan bahwa kinerja Pegawai adalah suatu sikap dari Pegawai yang selalu berkontribusi dengan perusahaan sesuai dengan perannya dalam bekerja.

SDM (Pegawai) merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, pengalaman, kepribadian dan cara berpikirnya sendiri. Pegawai mempunyai cara yang berbeda dalam mensikapi setiap masalah. Salah satunya adalah pada saat mengalami tekanan dan menghadapinya pada saat berada dalam lingkungan organisasi (tempat bekerja). Organisasi harus memiliki kemampuan membaca dan memprediksi sikap karyawan, pada saat menghadapi tekanan kerja, yang dikhawatirkan dapat mengganggu proses pencapaian tujuan.

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawainya. Hal ini menunjukkan perusahaan harus mampu menganalisa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut, sumber daya manusia adalah faktor penting yang harus diperhatikan perkembangannya. Memiliki SDM yang profesional akan sangat membantu memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Guna meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi diantaranya dengan menciptakan kepuasan kerja pegawai yang sesuai untuk mengelola konflik yang dialami oleh karyawan. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun perusahaan, terutama karena dapat mendukung tumbuhnya produktifitas dan menciptakan keadaan positif maupun negatif pada lingkungan kerja dalam perusahaan.

Menurut Robbins (I Dewa Ayu Kadek Satrini et al., 2017) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan mengalami frustrasi. Kepuasan kerja

mempengaruhi komitmen organisasi. Kepuasan menjadi salah satu faktor pendukung terwujudnya komitmen organisasi. Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena dapat mendukung tumbuhnya produktifitas dan menciptakan keadaan positif maupun negatif pada lingkungan kerja dalam perusahaan.

Banyaknya persaingan antar perusahaan memberikan tuntutan bagi para karyawan sehingga banyak karyawan yang harus melakukan beban kerja berlebih disebut work overload. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Firdaus, 2017). Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya berbeda, hal ini disebabkan oleh jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Akibatnya, kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap karyawan tidak sama sesuai dengan beban kerjanya masing-masing (Kurniawan et al., 2016).

Tingginya beban kerja akan membuat karyawan menjadi lelah dan juga menimbulkan stress kerja yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih rasional didalam memberikan beban kerja yang sesuai dengan kompensasi yang diterima karyawan. Beban kerja berlebihan atau disebut work overload adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberikan tuntutan melebihi kemampuan individu. Dalam dunia industri work overload terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut

kecepatan kerja, hasil kerja (output) dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. Work overload dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja.

Perusahaan menuntut SDM untuk dapat melakukan pekerjaan yang profesional dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya masalah-masalah dan tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain masalah dan tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Selain daripada *Work Overload* hal yang membuat kinerja pegawai menurun adalah stres kerja. Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia semua orang dipastikan pernah mengalami dengan yang namanya stress dan semua pekerjaan dapat menimbulkan stress kerja walau tentunya dengan jumlah, kekuatan dan tingkat yang berbeda-beda. Fenomena stress kerja dikalangan Pegawai layak mendapat perhatian khusus. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meminimalkan tingkat stress yang mungkin dialami setiap individu.

Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut kepuasan dan stress. Stres, dan stres kerja pada khususnya, telah menjadi salah satu topik utama yang diminati tidak hanya untuk akademisi tapi juga di tingkat industri dan pemerintahan. Pentingnya meneliti tentang stres kerja terkait dengan adanya kerugian yang didapatkan oleh organisasi akibat meningkatnya level stres karyawannya.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Menurut (Cullen, 2021) stres kerja yaitu perasaan tidak nyaman yang dirasakan individu dapat menimbulkan kesulitan dalam menghadapi pekerjaan atau tuntutan tertentu. Tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan lingkungan sosial berdampak pada kecemasan. Stres juga merupakan interaksi individu dengan lingkungan, namun secara lebih terperinci stres merupakan respon yang adaptif yaitu penyesuaian diri individu karena konsekuensi tindakan, situasi, dan kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologi dan fisik secara berlebihan. Sumber dari job stress itu sendiri bisa dari individu dan organisasi yang berkaitan langsung dengan tugas, tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kecemasan pada lingkungan kerja, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul di lingkungan kerja. Pada kondisi pandemi seperti ini memang dapat berpengaruh pada proses kerja pegawai seperti menurut Winarsunu kondisi kerja yang berbahaya dan tidak menyenangkan serta kontrol kerja yang rendah merupakan faktor munculnya stres kerja (Susetyo, 2016).

Peran stres (ambiguitas peran, konflik peran, dan kelebihan beban kerja) umumnya memiliki pengaruh terhadap ketegangan psikologis dalam semua enam konteks nasional terlepas dari berdiri dari negara pada dimensi budaya individualisme-kolektivisme. Ketegangan Psikologis pada gilirannya berpengaruh negatif terkait dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi di seluruh negara terlepas dimensi budaya individualisme-kolektivisme pada enam negara yang diteliti. Malik(I Dewa Ayu Kadek Satrini et al., 2017) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah (1) kelebihan

beban kerja (work overload), (2) otoritas peran, (3) konflik peran, dan (4) kurangnya dukungan kerja.

Pada PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan memiliki jumlah pegawai 60 orang. Kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi bagaimana hasil kerja para karyawan, namun berdasarkan hasil observasi beberapa karyawan merasa mendapatkan beban kerja yang berlebih seperti seringnya melakukan jam kerja *overtime*. . Dengan beban kerja yang berlebihan (Work Overload) tentunya akan membuat Pegawai tidak efektif dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Dengan beban kerja yang berlebihan (Work Overload) Pegawai akan menghadapi dampak negative dari Work Overload terhadap kesejahteraan mental serta fisik Pegawai.

Tabel 1.1 Hasil Observasi Work Overload Terhadap Pegawai PT. PLN ULP 3 Belawan

No	Hasil Observasi
1	Deadline tugas yang sangat singkat
2	Seringnya lembur akibat banyaknya pekerjaan
3	Pekerjaan yang lama untuk di cek oleh divisi lain
4	Data yang sering di revisi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan mengenai beban kerja yang berlebih (work overload) disebabkan oleh faktor batas waktu pengerjaan tugas yang cukup singkat, sehingga karyawan merasa terburu-buru dalam melakukan pekerjaan dimana seorang karyawan tidak hanya memiliki satu tugas pekerjaan. Selain itu menyebabkan seringnya lembur karena melebihi jam kerja 08.00-16.00 WIB. Karyawan juga mengaku pekerjaan yang diselesaikan biasanya dikerjakan secara estafet, artinya setiap pekerjaan akan berkesinambungan dengan pengerjaan antar divisi dan akan di cek oleh atasan dari karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut, namun seringkali terjadi hambatan yang membuat pekerjaan lama untuk

selesai dan menjadikan pekerjaan menumpuk. Pekerjaan yang diselesaikan juga harus di revisi apabila terjadi kesalahan, sehingga revisi yang dilakukan secara terus menerus akan menimbulkan beban kerja yang berlebih.

Stress kerja juga dialami oleh karyawan karena beban kerja yang berlebih. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa karyawan terkadang merasa jenuh atau bosan akibat beban kerja yang berlebih seperti tugas yang tidak selesai dalam waktu yang ditetapkan sehingga mendapatkan tekanan dari atasan.

Tabel 1.2 Hasil Observasi Stres Kerja Terhadap Pegawai PT. PLN ULP 3 Belawan

No	Hasil Observasi
1	Memiliki Konflik dengan rekan kerja
2	Adanya tekanan berlebih dari atasan
3	Waktu pekerjaan tidak adil

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai **“Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Pegawai PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka indentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pegawai sering mendapatkan beban pekerjaan berlebih yang diakibatkan oleh deadline tugas yang singkat serta data yang dikerjakan oleh divisi lain memiliki kendala.
2. Pegawai mengalami stress kerja akibat adanya konflik dengan rekan kerja dan tekanan dari atasan.

3. Beban kerja berlebih dan stress kerja dapat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun.

1.3. Batasan Masalah

Mengingat cakupan masalah yang luas berdasarkan identifikasi, masalah dalam penelitian ini yaitu:

Mengenai Work Overload, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja pegawai. Dengan objek penelitian yaitu pada pegawai tetap PT.PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh work overload terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada pegawai di PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan?
2. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Pegawai di PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan?
3. Apakah terdapat Pengaruh Work overload Terhadap Stres kerja pada Pegawai di PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh work overload terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada pegawai di PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap stres kerja pada pegawai di PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh work overload terhadap stres kerja pada pegawai di PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi perusahaan untuk dapat mengetahui beban kerja yang seharusnya menjadi kewajiban karyawan yang menyebabkan stres kerja. Perusahaan juga dapat menjadikan bahan referensi apa saja yang menjadi faktor kepuasan kerja bagi pegawai.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan bagi peneliti serta peneliti selanjutnya untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah keadaan ketika individu mengalami kesenangan dalam melakukan setiap aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaannya (Duha, 2018). Aktivitas yang dilakukan ketika bekerja mampu menjadi beban yang dapat menimbulkan stres. Sedangkan, ketika individu mengalami kepuasan dalam pekerjaan, maka setiap hal yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menjadi menyenangkan. Sikap karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan (Mujiatun, 2019).

Menurut (Paparang et al., 2021), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaannya, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerjaan dan situasi pekerjaannya, sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerjaan tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. (Koontz, 2012), menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

Menurut (Mahfudz, 2017), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2019), bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dalam

pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. 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.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang Kepuasan Kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan.

2.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut (Sutrisno, 2019) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Ditambahkan oleh (Sutrisno, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedangkan menurut (Busro, 2020) ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi setiap karyawan kebanyakan dalam kepuasan kerja mereka, yaitu faktor psikologi, sosial dan fisik (Busro, 2020). Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor psikologis merupakan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kejiwaan mereka, seperti motivasi kerja, minat, sikap terhadap pekerjaan dan ketrampilan
2. Faktor sosial yang berkaitan dengan hubungan sosial antara mereka dengan orang-orang disekitarnya, seperti interaksi sosial yang baik antar pegawai dan atasan
3. Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan dan kondisi fisik, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, suhu udara dan kondisi kesehatan pegawai

2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam (Prasetyo & Marlina, 2019) terdapat lima (5) indikator kepuasan kerja karyawan diantaranya :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang.
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan lebih untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik.
2. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah menegrijakan tugas dengan baik.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung bagi kebanyakan karyawan bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tindaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarak pada kepuasan kerja yang meningkat.

Sedangkan menurut Tarigan (2018) terdapat indikator kepuasan kerja yang dapat diukur melalui beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaji atau Upah

Menurut (Romauly & Tarigan, 2019) gaji atau upah merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tepat atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Gaji

adalah karyawan memperoleh imbalan kerja dengan jumlah tetap tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan. Menurut (Romauly & Tarigan, 2019) indikator-indikator gaji atau upah, yaitu:

1. Tingkat Bayaran

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.

2. Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi pegawai.

4. Metode Pembayaran

Ada metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5. Kontrol Pembayaran

Pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja.

2. Kesempatan Promosi

Menurut (Hasibuan, 2018) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Promosi berarti perpindahan dari suatu

jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah, walaupun tidak selalu demikian. Menurut (Purwaningsih, 2017) mengemukakan bahwa Indikator Promisi, yaitu :

- a. Loyalitas Dengan loyalitas yang tinggi diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.
- b. Kecakapan Dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.
- c. Kompetensi, pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan.

1. Supervisi atau atasan

Menurut Hermawan dalam (Sahid et al., 2022) supervisi atau atasan adalah pekerjaan di level tingkat pertama suatu organisasi dan fokus pada pemberian semangat pekerja unit untuk dapat berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi. Supervisi adalah sebuah proses, yang dilakukan hanya oleh orang yang memiliki kewenangan untuk melihat apakah pekerjaan yang dilakukan pekerja sesuai peraturan yang ada atau tidak. Fungsi supervisi sebagai kegiatan pembinaan dan peningkatan efektivitas, efisiensi, produktivitas dan disiplin. Menurut Hermawan (2018) indikator-indikator Supervisi atau atasan, yaitu :

- a. Keteladanan Hal yang dapat ditiru atau dicontoh.
- b. Pengarahan Proses menuntun kegiatan-kegiatan para anggota organisasi kearah yang tepat.

- c. Mengendalikan Kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- d. Pemberian Umpan Balik Pemberian informasi tentang baik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu.

2. Tunjangan

Menurut (Vahdist, 2017) Tunjangan merupakan upaya perusahaan untuk memberikan imbalan kepada karyawan diluar kompensasi finansial langsung berupa asuransi, program kesehatan, program keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan. Tunjangan diberikan oleh perusahaan selama karyawan tersebut bekerja, sakit, menganggur, dan juga tunjangan ketika meninggal yang diberikan kepada keluarga. Hal tersebut selain upaya untuk merekrut karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tentunya secara tidak langsung akan memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dan menimbulkan rasa aman baik untuk dirinya sendiri dan keluarga. Menurut (Vahdist, 2017) indikator Fringe Benefit (Tunjangan) yaitu:

- a. Kesesuaian tunjangan Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- b. Kecukupan tunjangan Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus sesuai dan tidak dikurang-kurangi.
- c. Kepuasan tunjangan Karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

- d. Ketepatan waktu Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan dengan tepat waktu.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (Rivai, 2014) dalam (Marbun & Jufrizen, 2022) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.
2. Supervisi Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turnover dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan

pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6. Rekan Kerja Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.2 Work Overload

Menurut Vanchapo (2020) dalam (Wijaya, 2017) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh (Linda et al., 2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas (Robbins, 2015). Suatu pekerjaan atau kelompok jabatan (unit kerja) yang

dilaksanakan dalam kondisi normal. mendefinisikan work overload adalah suatu kondisi yang dihadapi oleh karyawan bekerja dengan jam kerja yang berlebihan, karyawan yang bekerja di bawah tekanan berat, karyawan tidak memiliki waktu libur, dalam dunia industri work overload terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya.

Menurut (Monika, 2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menimbulkan stres yang disebabkan keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang tinggi, dan volume kerja yang banyak (Alifah, 2020). Terlalu banyak pekerjaan yang diselesaikan, waktu yang terbatas untuk penyelesaian, dan kekurangan pegawai, masalah pribadi pegawai, masalah lingkungan di perusahaan yang sangat berpengaruh menimbulkan stres kerja.

2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Work Overload

(Suwanto & Donni, 2016) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor Lingkungan

Fisik Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi:

- a. Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya.

- b. Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya.
- c. Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para karyawan.
- d. Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak. Selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

2. Faktor Lingkungan Psikis

- a. Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari: pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbulkan stres.
- b. Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya feedback prestasi kerja,

dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab. Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.

Sedangkan menurut (Soleman, 2011) menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

1. Faktor internal

Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai stressor atau penyebab stress. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

- a. Organisasi kerja. meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja. meliputi lingkungan kerja fisik, biologis dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan karyawan.
- c. Tugas . tugas terbagi menjadi dua tipe yaitu tugas yang bersifat mental dan fisik. Tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan.

Sedangkan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang dan kondisi tempat kerja, stasiun kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat dan kondisi lingkungan kerja.

2.2.2 Dampak Work Overload

Menurut (Diana & Frianto, 2020) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal – hal seperti:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

2.2.3 Indikator Work Overload

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diselesaikan karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang karyawan dalam memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan karyawan dalam penguasaan mesin – mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. namun, kadang kala sebuah perusahaan tidak memiliki SOP yang konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada karyawan cenderung lebih sempit.

3. Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh karyawan. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) indikator beban kerja meliputi :

- 1) Target yang harus dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kondisi pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian

yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk mendatangi nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

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

Sedangkan menurut (Marbun & Jufrizen, 2022) mengemukakan bahwa ada beberapa indicator yang terdapat dilihat dari beban kerja yaitu :

- 1) Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- 2) Beban usaha mental (mental effort load) yaitu menunjukkan banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (psychological stress load) yaitu yang menunjukkan tingkat resiko pekerja, kebingungan dan frustrasi.

2.2.4 Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir,2019) dalam (Romauly & Tarigan, 2019) menyatakan bahwa Beban Kerja yang berlebihan (Work Overload) adalah perbandingan antara total waktu bakuxuntuk Menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Setiap pekerja Pada dasarnya tidak menginginkan kelebihan atau kekurangan beban kerjaxkarena dapat berpengaruh negatifadengan kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Gibran & Suryani, 2019), (Setiawan, 2016), (Paramitadewi, 2017), (Tupti & Farisi, 2021), (Neksen et al., 2021), (Hasibuan & Munasib,2020) (Nurhasanah et al., 2022)menyatakan bahwa Work Overload memiliki Pengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.3 Stres Kerja

Mangkunegara (2017) mengatakan didalam perusahaan stres kerja merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai baik atau tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka akan menurunkan kinerja serta keuntungan perusahaan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari gejala, antara lain seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan gangguan pencernaan.

Menurut (Iskamto, 2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Cahyani & Jati (2017) dalam (Pradnyani & Rahyuda, 2022) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terjadi satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku.

Stres kerja akan terjadi jika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan – tuntutan pekerjaannya. Dalam jangka pendek stres kerja yang tidak ditangani dapat menimbulkan perasaan tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi yang mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu menangani stres kerja akan merasa kesulitan dan tidak mampu lagi bekerja di perusahaan tersebut yang berujung pada pengunduran diri.

Siagian dalam (Tarmizi & Dewi, 2017) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketikmampuan orang beriteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja. Berdasarkan definisi di atas, stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

2.3.1 Jenis dan Tingkat Stres

Menurut (Asih, 2018) terdapat 4 jenis stres, yaitu:

1. Eustres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat positif dan konstruktif atau membangun. Hal ini terjadi ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati hambatan yang dihadapi dan meningkatkan performa.
2. Distres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat negatif dan destruktif atau merusak. Saat seseorang mengalami stres, orang tersebut

cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung dan tidak dapat berperforma dengan baik.

Menurut (Tarmizi & Dewi, 2017) stressor level individual yaitu yang secara langsung dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang (person-job interface) meliputi :

1. role overload merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau di bawah tekanan jadwal waktu yang ketat;
2. role conflict, terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati nurani atau moral yang mereka anut; dan
3. role ambiguity. Terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas. Oleh karena pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat apa yang diminta organisasi dari mereka, maka mereka terus menerus merasa cemas apakah kinerja mereka telah cukup atau belum;
4. time pressure (tekanan waktu) terjadi ketika pegawai diminta mengerjakan suatu pekerjaan dalam waktu terbatas
5. career progress (kemajuan karir) adalah bentuk kecemasan pegawai atas karir mereka di Direktorat Jenderal Pajak.

Stressor level kelompok disebabkan oleh dinamika kelompok dan perilaku manajerial. Dinamika kelompok meliputi :

1. *rewards* (penghargaan) yang tidak sebanding dengan beban kerja,

2. pimpinan menunjukkan ketidakpedulian;
3. konflik dengan sesama rekan,
4. dukungan rekan kerja tidak memadai; dan
5. kerjasama tim kurang efektif.

2.3.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut (Sulastri, 2020) stres dapat disebabkan oleh hal – hal berikut ini:

1. Penyebab Fisik

Yaitu kebisingan yang terjadi secara terus menerus yang dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang, namun suasana yang terlalu tegang juga dapat mengakibatkan hal yang sama. Selain itu kelelahan juga dapat memicu terjadinya stres kerja, hal ini dikarenakan saat kondisi fisik tidak fit kemampuan seseorang akan menurun yang tentunya menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari akan menimbulkan stres. Selain itu jetlag juga dapat mengakibatkan stres, jetlag adalah jenis kelelahan yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Oleh karena itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu diharuskan beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan kegiatan.

2. Suhu dan kelembaban

Jika bekerja didalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat prestasi pekerja. Suhu yang tinggi sebaiknya diimbangi dengan kelembaban yang rendah

3. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak akan mengakibatkan ketegangan pada diri seseorang sehingga memicu terjadinya stres. Hal ini dikarenakan pekerja dituntut untuk memiliki keahlian yang tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, serta volume pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

4. Sifat pekerjaan

Stres bisa terjadi jika seseorang tidak mampu untuk mengerjakan tugasnya. Adanya ambiguitas, ketidakjelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan seseorang untuk melakukan sesuatu. Situasi baru dan asing didalam suatu pekerjaan akan menimbulkan perasaan terancam. Selain itu standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan merasa tidak puas karena mereka tidak pernah tau seberapa jauh prestasi mereka, namun disisi lain standar kerja yang tidak jelas juga dapat digunakan untuk menekan karyawan.

5. Kebebasan

Tidak selamanya kebebasan menjadi hal yang menyenangkan untuk karyawan. Sebagian karyawan justru merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu merupakan sumber stres bagi karyawan.

6. Kesulitan

Masalah – maslaah yang dialami dirumah, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal ini tentunya menjadi sumber stres bagi seseorang.

2.3.3 Indikator Stres Kerja

(Robbins et al., 2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja, yaitu:

1. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja.
2. Sikap pimpinan yaitu bagaimana perilaku seorang pimpinan terhadap bawahannya. Sikap pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.
3. Peralatan kerja meliputi barang – barang yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kerja karyawannya. Ketersediaan peralatan yang lengkap dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kondisi lingkungan kerja yaitu bagaimana kondisi disekitar tempat karyawan bekerja. Perusahaan harus menciptakan lingkungan yang mendukung serta nyaman bagi para karyawannya.
5. Suatu pekerjaan dan karir yaitu kedudukan atau posisi seorang karyawan didalam perusahaan.

2.3.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Luthans ,2011) dalam (Asih, 2018) menyatakan bahwa Stres Kerja secara sederhana Mempunyai potensi untuk mendorong atau menurunkan kinerja,jika tidak ada stress dalam bekerja maka tantangan kerja juga tidak ada yang mengakibatkan kinerja menjadi menurun.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jalil, 2019), (Farisi, 2017), (Sari,2017) , (Farisi & Pane, 2020), (Prayogi & Siregar, 2018), (Siswadi et al.,

Work Overload Kinerja Pegawai 2021), (Tanjung & Putri, 2021), (Prayogi et al.,2019) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

2.4 Peneliti Terdahulu

1. Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Oleh I Dewa Ayu Kadek Satrini, I Gede Riana, dan I Made Subudi (2017).

Kesimpulan permasalahan penelitian, tujuan, hipotesa dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa terkait dengan hasil penelitian: Tingginya work overload mampu menimbulkan stres kerja di Lingkungan BPS Provinsi Bali. Temuan ini memberikan gambaran bahwa work overload dilihat dari kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Artinya kondisi pegawai di lingkungan BPS Provinsi Bali selama ini telah terjadi kelebihan beban kerja. Ambiguitas peran yang tinggi juga mampu mempengaruhi stres kerja di lingkungan BPS Provinsi Bali.

2. Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi oleh Adinda Reza Maulina & Dimas Aryo Wicaksono (2021).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work overlaod memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan job stress sebesar 18,4%. Sedangkan perceived organizational support memiliki pengaruh yang negatif tidak signifikan dengan job stress overlap 2,04%. Selanjutnya work overload

dan perceived organizational support dengan job stress yang didapatkan hasilnya adalah signifikan dengan overlap sebesar 21%.

3. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja oleh Ni Made Metta Astari, dan I Gde Adnyana Sudibya (2018).

Penelitian dilakukan pada PT. Arina Multikarya Denpasar yang merupakan salah satu perusahaan jasa human resource di Denpasar. AMK saat ini memiliki 630 karyawan dan responden penelitian ini difokuskan pada karyawan yang statusnya sudah menikah, sebanyak 100 orang SPG karena mereka cenderung mengalami work family conflict dan stres kerja yang berdampak pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian pada SPG PT AMK Denpasar, didapatkan hasil bahwa work family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, work family conflict tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan stress kerja mampu mediasi pengaruh work family conflict terhadap kepuasan kerja.

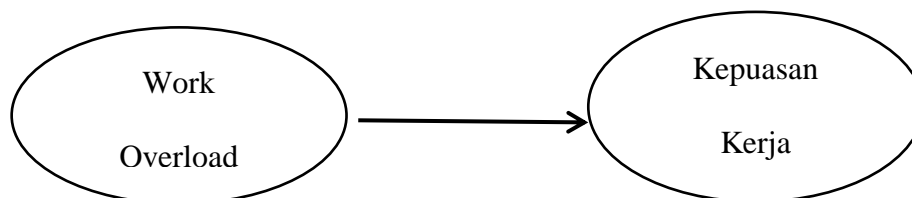
2.5 Kerangka konseptual

2.5.1 Pengaruh work overload Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Altaf dan Mohamad Atif (2011) menemukan bahwa work overload yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Mustapha dan Ghee (2013) memberikan hasil, ada hubungan negatif signifikan antaran work overload dan kepuasan kerja. Pada penelitian Mustapha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh work overload sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan work overload yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada work overload yang lebih tinggi dalam

penelitian Mansoor, dkk. (2011). Dalam Tunggareni dan Thinni Nurul (2013) menemukan tenaga keperawatan yang memiliki work overload objektif sedang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dari beban kerja objektif tinggi.

Maka dapat Digambarkan Melalui kerangka Konseptual berikut ini:



Gambar 2.1

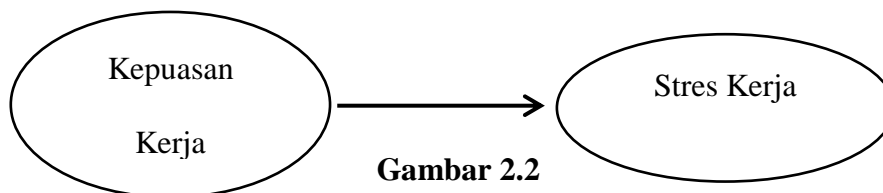
Pengaruh Work Overload Terhadap kepuasan Kerja

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja

Putra (2012) menemukan Kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Penelitian Caplan (dalam Leila, 2002:10) (Suhanto, 2009) Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Alberto (1995) dan Praptini (2000) stres kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Leila (2002) stres dan kepuasan kerja berhubungan negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Brewer dan Jama (2003) menyatakan ada hubungan kuat stres kerja terhadap kepuasan kerja. Mojaheri dan Nelson (2009) mengemukakan bahwa meningkatnya stres dihubungkan dengan menurunnya kepuasan kerja. Mostafai dkk (2012) menyatakan terdapat hubungan signifikan stres dengan kepuasan kerja. Hollon (1976) mengidentifikasikan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan timbalbalik. Khalidi and Wazalify (2013) ditemukan bahwa ada banyak faktor stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang menyebabkan

penurunan kepuasan antara apoteker. Putra (2012) stres kerja berpengaruh negatif pada Kepuasan Kerja. Secara statistik dapat ditunjukkan bahwa job stressor berpengaruh negatif signifikan terhadap job satisfaction (Yuhui, 2011).

Maka dapat digambarkan melalui kerangka konseptual berikut ini:



Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja

2.5.3 Pengaruh Work Overload Terhadap Stres Kerja

Karyawan akan merasa nyaman jika saat bekerja mendapat kepuasan kerja sesuai dengan harapan (Koesmono, 2005). Ada beberapa cara mengungkapkan kepuasan kerja misalnya karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri dll. Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya adalah kepuasan kerja (Hasibuan, 2003:202). Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja (Handoko, 2001:193).

Menurut kesimpulan Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Riggio (2000:250) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Menurut Hariyono, dkk., (2009) adalah jangka waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan

kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan tanda kelelahan. Stres adalah setiap pengaruh yang mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang (Wibowo, 2011:53). Stres adalah respon terhadap situasi yang menyebabkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lain-lain (Sunaryo, 2004:215). Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang (Cahyono, 2014).

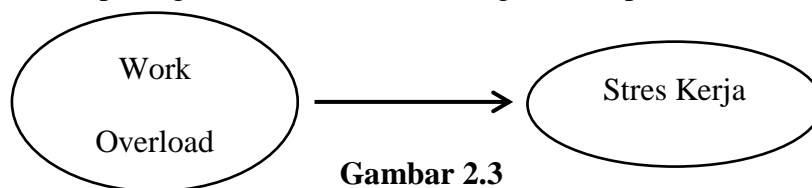
Menurut National Safety Council (2003:7) penyebab stres kerja dapat dikategorikan menjadi penyebab lingkungan, penyebab organisasi dan penyebab individu itu sendiri. Stres kerja bisa terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, ambiguitas peran perbedaan nilai dalam perusahaan, frustrasi, lingkungan keluarga, Faktor ini kalau tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja (Pujiastuti, 2013)

Menurut Wibowo (2011:54) stres yang terjadi di tempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban: rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi, reputasi perusahaan menjadi buruk, citra perusahaan menjadi buruk, ketidakpuasan pekerja. Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (2007:375) adalah gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku.

Menurut Luthans (2008:298) sumber stres kerja meliputi, sumber stres di luar organisasi, sumber stres dari organisasi, sumber stres kelompok, sumber stres individu. Kofoworola dan Ajibua (2012) menyebutkan beberapa penyebab stres di tempat kerja adalah perubahan hidup, hassles, Stres kerja, pengembangan karir

dan beban kerja. Penyebab lain stres kerja adalah beban kerja yang terasa sangat berat, waktu kerja yang sedikit, dll (Mangkunegara, 2019) (Kumar, 2011) menemukan bahwa beban kerja dan gaya manajemen merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan stres di kalangan karyawan. (Kawasaki, Miho Sokomoto, 2009) menyatakan sebuah investigasi yang dilakukan oleh American Society of Anesthesiologists pada tahun 1991 menunjukkan bahwa stres disebabkan oleh berat beban kerja. (Al-Mohannadi, 2007) menyatakan beban Kerja juga menyebabkan stres secara signifikan untuk guru SD daripada guru preschool dan menengah, dan persiapan dari guru sekolah menengah pada awal tahun ajaran. Beban kerja dan deadline adalah dua faktor yang paling sering menyebabkan stres (Bradley, Jennifer R, 2002) Faktor stres secara spesifik langsung berkaitan dengan bagaimana beban kerja karyawan (Peters, 2013:116) dalam (Melati & Surya Bagus Ida Ketut, 2015)

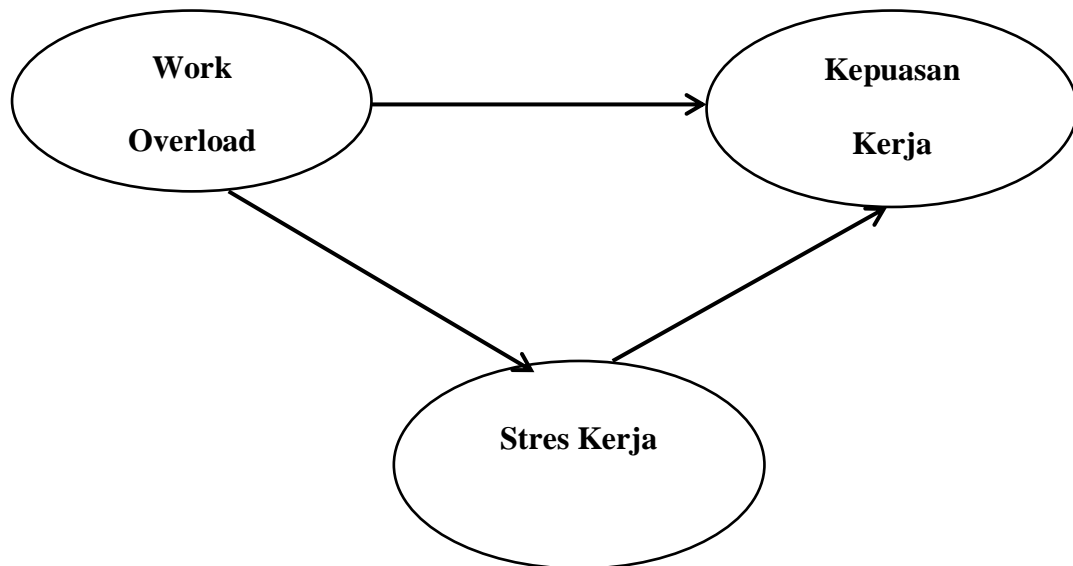
Maka dapat digambarkan melalui kerangka konseptual berikut ini:



Gambar 2.3

Pengaruh Work Overload Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan penelitian (Tarmizi & Dewi, 2017) stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan komitmen karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa mengelola stres kerja penting dilakukan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dapat dikatakan jawaban sementara oleh karena yang ada jawaban yang ada jawaban yang berasal dari teori (Juliandi, 2014).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Ada Pengaruh Work Overload terhadap kepuasan kerja Pegawai di PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

H2 : Ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai di PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

H3 : Ada Pengaruh Work Overload terhadap Stres Kerja Pegawai di PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah tata cara dan prinsip-prinsip keilmuan untuk untuk rangkaian kegiatan pelaksanaan penelitian yang ditempuh atau dipergunakan oleh para peneliti ilmiah, sehubungan dengan penelitian yang dilakukannya dengan langkahlangkah pembuktian yang terukur dan sistematis. Dalam penelitian ini, digunakan penelitian deskriptif kuantitatif, dimana penelitian ini menggambarkan secara sistematis, actual dan akurat mengenai fenomena sosial tertentu, dengan maksud mendeskripsikan secara terperinci tentang fakta-fakta dan data yang ada. Pada penulisan tesis ini, metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian korelasional.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017) yaitu 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 Defenisi Operasional

1. Work Overload

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu Koesomowidjojo (2017:21). Indikator work overload:

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Penggunaan waktu kerja
- c. Target yang harus dicapai

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting Robbins dan Judge (2018:429).Indikator stres kerja:

- a. Beban kerja
- b. Sikap pimpinan
- c. Peralatan kerja
- d. Kondisi lingkungan kerja
- e. Suatu pekerjaan dan karir

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja cara karyawan merasakan pekerjaannya seiring dengan tanggung jawab yang dibebankan dengan harapan

mendapatkan imbalan/ penghargaan Robbins (2015). Indikator kepuasan kerja :

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang.
- b. Kondisi kerja yang mendukung
- c. Gaji atau upah yang pantas
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.
- e. Rekan kerja

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan yang beralamat di Jalan Belawan Bahari, Medan Kota Belawan, Sumatera Utara, 20411.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Mei2023 sampai dengan Juni 2023. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt
1	Pengajuan Judul	■						
2	Penyusunan Proposal		■					
3	Bimbingan Proposal		■					
4	Seminar Proposal			■				
5	Revisi				■			

	Proposal																					
6	Penelitian																					
7	Bimbingan Skripsi																					
8	Sidang																					

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2017) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono, (2016) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan an populasi, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengna sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

2. Kuesioner

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala yang diberikan kepada subjek penelitian. Jenis skala yang digunakan dalam penyusunan skala ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Skala	Skor
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

3. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian kualitatif. Observasi difokuskan untuk mendeskripsikan dan memaparkan fenomena yang terjadi di lapangan yang didalamnya mencakup interaksi dan percakapan

yang terjadi antara subjek yang diteliti. Dalam metode ini ada dua jenis metode observasi yakni metode partisipan dan non partisipan. Kemudian hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Pada metode penelitian ini, peneliti melakukan observasi melalui pihak yang terkait di Kantor PLN ULP 3 Belawan. Observasi dilakukan pada bulan Mei 2023 sampai dengan Juni 2023.. Peneliti bisa mendapatkan informasi dan penjelasan dari responden yang mungkin tidak dapat diperoleh melalui metode wawancara maupun dokumentasi. Serta peneliti akan melihat sendiri dan mengamati secara langsung di Kantor PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan.

3.6 Teknik Analisis Data

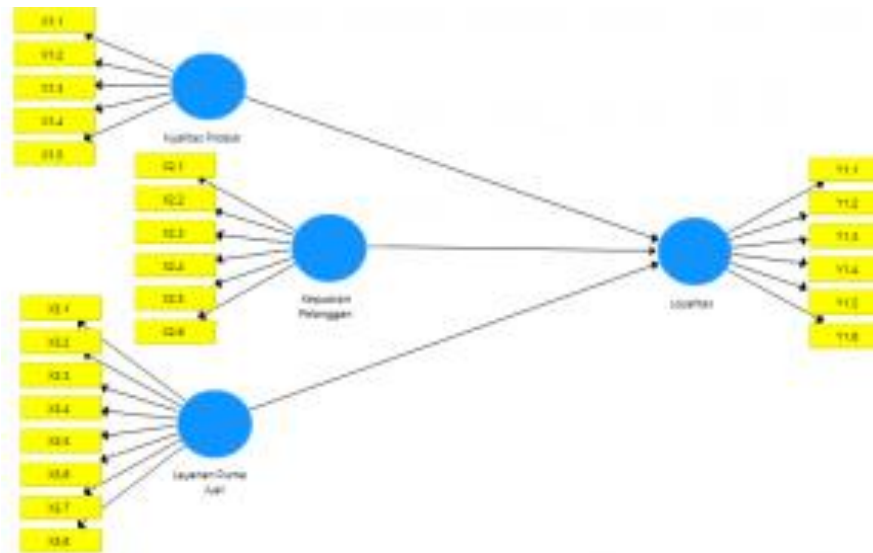
3.6.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Sugiono (2016) “analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis linear berganda bertujuan untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan hubungan antar variabel dependen dan variabel independen untuk kinerja perusahaan baik secara simultan ataupun parsial. Menurut Ghozali (2014) “Sebelum melakukan uji linear berganda, metode mensyaratkan untuk mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil yang terbaik. Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator atas variabel terikat tidak bias.”

1. Metode Pengolahan Data

Data ini dianalisis dengan pendekatan kuantitatif. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling). PLS (*Partial Least Square*) berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis-analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS (*Partial Least Square*) adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Menurut (Ghozali, 2016) metode PLS (*Partial Least Square*) mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis menggunakan PLS (*Partial Least Square*) karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya sehingga penulis dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 4 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktur PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2019) Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

2. Metode Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dan gambar agar lebih sistematis dalam memahami.

1. Analisis Statistik Data

Dalam analisis statistik data menggunakan metode SEM PLS. Berikut teknik analisa metode PLS :

a. Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini :

- 1) *Convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
- 2) *Discriminant validity* adalah nilai crossloading faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
- 3) *Composite reliability* adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
- 4) *Average Variance Extracted (AVE)* adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.
- 5) Cronbach alpha adalah perhitungan untuk membuktikan hasil composite reliability dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

b. Analisa inner model

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini :

1) *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen.

Kriteria batasan nilai R square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.

2) *Effect size* (F square) untuk mengetahui kebaikan model.

Interprestasi nilai f square yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural.

3) *Prediction relevance* (Q square) atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

c. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk

menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Work Overload (X), 13 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y), dan 13 pernyataan untuk Stres Kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang pegawai yang ada di PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan seluruh angket yang disebarakan penelitian terisi dimana jumlah angket yang terisi 60 angket. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4. 1
Skala likert

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber:(Sugiyono,2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 45 responden diolah menggunakan program SemPLS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 45 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin:		
Pria	34	56,1
Wanita	26	43,9
Jumlah	60	100

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki 34 orang atau 56,1%, Perempuan sebanyak 26 orang atau 43,9%. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 34 orang pegawai pada PT.PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

2. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 60 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel dibawah didapatkan dari hasil menyebarkan kuesioner yang sudah dibuatkan dan disebarakan kepada 60 responden yang telah tersedia di tempat saya melakukan penelitian.

Tabel 4. 3
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
21-23 tahun	9	14,7
24-26 tahun	12	20,0
27-30 tahun	21	35,2
>30 tahun	18	30,1
Jumlah	60	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 21-23 tahun yaitu 9 orang atau 14,7%, usia antara 24-26 tahun yaitu 12 orang atau 20,0%, usia antara 27-30 tahun yaitu 21 orang atau 35,2%, usia >30 tahun yaitu 18 orang atau 30,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 27-30 tahun lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada PT.PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Work Overload

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Skor Angket Untuk Variabel Work Overload (X)

No.	Jawaban (X)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	60	100%
1	13	22	29	48	12	20	3	5	3	5	60	100%
2	16	27	32	53	10	17	0	0	2	3	60	100%
3	18	30	27	45	11	18	2	3	2	3	60	100%
4	24	40	26	43	6	10	3	5	1	2	60	100%
5	16	27	29	48	10	17	3	5	2	3	60	100%
6	13	22	27	45	10	17	6	10	2	7	60	100%
7	15	25	35	58	6	10	3	3	4	3	60	100%
8	16	27	34	57	6	10	2	5	1	2	60	100%

Sumber: Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang merasa kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karena work overload, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan presentase 48%.
2. Jawaban responden tentang merasa gelisah dan tidak konsentrasi saat orang lain berbicara dan berisik dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” 32 orang dengan presentase 53%.
3. Jawaban responden tentang tidak memahami tugas yang yang diberikan secara tiba tiba dan berlebihan, mayoritas responden menjawab “Setuju” 27 orang dengan persentase 45%.
4. Jawaban responden tentang baik dalam mengatur penggunaan waktu dalam hal bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” 26 orang dengan persentase 43%.

5. Jawaban responden tentang datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” 29 orang dengan persentase 48%.
6. Jawaban responden tentang mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” 27 orang dengan persentase 45%.
7. Jawaban responden tentang menyelesaikan tugas sesuai target yang diinginkan, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” 35 orang dengan persentase 58%.
8. Jawaban responden tentang dapat mencapai target tugas yang diberikan, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” 34 orang dengan persentase 57%.

4.1.3.2 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kepuasan Kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	60	%
1	19	32	32	53	7	12	2	3	0	0	60	100%
2	16	27	32	53	9	15	1	2	2	3	60	100%
3	14	23	35	58	6	10	3	5	2	3	60	100%
4	12	20	32	53	11	18	2	3	3	5	60	100%
5	12	20	26	43	16	27	2	3	4	7	60	100%
6	15	25	29	48	11	18	2	3	3	5	60	100%
7	15	25	38	63	6	10	0	0	1	2	60	100%
8	14	23	33	55	9	15	2	3	2	3	60	100%
9	13	22	37	62	5	8	2	3	3	5	60	100%
10	19	32	28	47	9	15	2	3	2	3	60	100%

11	11	18	35	58	10	17	2	3	2	3	60	100%
12	13	22	37	62	6	10	1	2	3	5	60	100%
13	17	28	31	52	7	12	3	5	2	3	60	100%

Sumber: Data Diolah 2023

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk berkembang, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan presentase 53%.
2. Jawaban responden tentang mendapatkan umpan balik tentang kinerja yang pegawai lakukan, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan presentase 53%.
3. Jawaban responden tentang memiliki banyak kesempatan untuk menunjukkan keterampilan dan keahlian, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan presentase 58%.
4. Jawaban responden tentang merasa nyaman terhadap lingkungan kerja, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan presentase 53%.
5. Jawaban responden tentang tidak merasa ada tekanan yang diterima, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” 26 orang dengan presentase 43%.
6. Jawaban responden tentang mendapatkan gaji yang diberikan sebanding dengan kontribusi pegawai, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan presentase 48%.

7. Jawaban responden tentang memberikan gaji tepat waktu, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan presentase 63%.
8. Jawaban responden tentang Hubungan atasan dengan pegawai sangat baik, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan responden 55%.
9. Jawaban responden tentang memiliki tujuan dan harapan yang sesuai pegawai harapkan, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan presentase 62%.
10. Jawaban responden tentang merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 28 orangn dengan presentase 47%.
11. Jawaban responden tentang rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama dengan baik, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan presentase 58%.
12. Jawaban responden tentang rekan kerja yang selalu memberikan dukungan, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan presentase 62%.
13. Jawaban responden tentang menciptakan suasana yang baik agar tidak ada kesenggangan terhadap rekan kerja, mayoritas responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan presentase 52%.

4.1.3.3 Stres Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari varaiabel Kepuasan Kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	60	%
1	10	17%	38	63%	10	17%	0	0%	2	3%	60	100%
2	11	18%	27	45%	14	23%	5	8%	3	5%	60	100%
3	15	25%	28	47%	12	20%	2	3%	3	5%	60	100%
4	15	25%	29	48%	12	20%	1	2%	3	5%	60	100%
5	8	13%	25	42%	18	30%	4	7%	5	8%	60	100%
6	6	10%	27	45%	20	33%	4	7%	3	5%	60	100%
7	12	20%	24	40%	18	30%	3	5%	3	5%	60	100%
8	12	20%	25	42%	17	28%	3	5%	3	5%	60	100%
9	11	18%	25	42%	18	30%	2	3%	4	7%	60	100%
10	16	27%	26	43%	15	25%	2	3%	1	2%	60	100%
11	16	27%	21	35%	16	27%	5	8%	2	3%	60	100%
12	12	20%	24	40%	15	25%	6	10%	3	5%	60	100%
13	10	17%	25	42%	18	30%	3	5%	4	7%	60	100%

Sumber: Data Diolah 2023

1. Jawaban responden tentang mengalami stres kerja dalam mengerjakan beban kerja yang saya dapatkan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 dengan persentase 63%.
2. Jawaban responden tentang sering merasa sulit untuk tidur karena memikirkan pekerjaan atau tugas yang belum selesai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 45 %
3. Jawaban responden tentang merasa selalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 47%.
4. Jawaban responden tentang merasa stres ketika harus menangani deadline yang ketat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 48%.

5. Jawaban responden tentang atasan yang selalu memberikan tekanan yang berlebihan kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase 42%.
6. Jawaban responden tentang memberikan peraturan yang terlalu berlebihan kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 45%.
7. Jawaban responden tentang mendapatkan fasilitas ruangan yang tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 dengan persentase 40%.
8. Jawaban responden tentang mendapatkan komputer yang harus selalu memiliki banyak permasalahan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 25 dengan persentase 42%.
9. Jawaban responden tentang stempel kantor yang harus sedikit mengeluarkan tenaga agar mendapatkan hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentase 42%.
10. Jawaban responden tentang memiliki konflik dan komunikasi yang sedikit terhadap rekan kerja ditempat kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 43%.
11. Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang tidak memberikan tempat kenyamanan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase 35%.

12. Jawaban responden tentang merasa sulit untuk mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 40%.

13. Jawaban responden tentang merasa perubahan terjadi terhadap ketidakseimbangan pekerjaan dan karir saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 dengan persentase 42%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Outer Model

4.2.1.1 Uji Validitas

A. AVE (Average Variance Extracted)

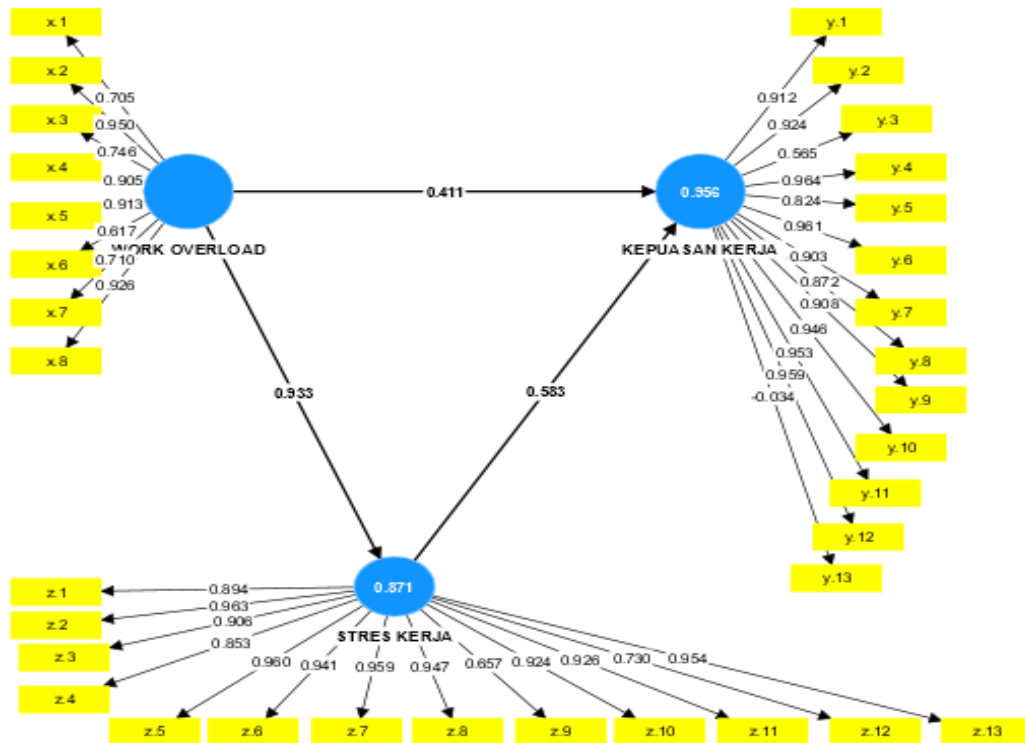
Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pegukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk seharusnya berkolerasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. *Average Variance Extracted* adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,05. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4. 7
Hasil AVE (Average Variant Extracted)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Work Overload (X)	0.669	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.743	Valid
Stres Kerja (Z)	0.807	Valid

(Sumber: Data Diolah 2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Berdasarkan gambar 4.1 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

4.2.1.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas untuk mengukur konsisten internal alat ukur. Reabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketetapan suatu alat ukur dalam

melakukan pengukuran. Uji reabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bahwa nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,06$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel/Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Work Overload (X)	0.926	0.98	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.961	0.98	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0.979	0.95	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan sajian pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's* dan *composite reliability* $>0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

a. Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi. Kriteria Composite Reliability adalah > 0.6 menurut Bagozi dan Yi; Chin & Dibbern (Juliandi,2018).

Tabel 4. 9
Composite Reliability

	Composite Reliability
Work Overload (X)	0,98
Kepuasan Kerja (Y)	0,98
Stres Kerja (Z)	0,95

Sumber: Hasil Penelitian Data Diolah 2023

Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada di tabel 4.9 pengujian Composite Reliability adalah sebagai berikut:

1. Variabel X (Work Overload) adalah reliabel, karena nilai Composite Reliability X adalah $0,98 > 0.6$
2. Variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah reliabel, karena nilai Composite Reliability Y adalah $0,98 > 0.6$
3. Variabel Z (Stres Kerja) adalah Reliabel, karena nilai Composite Reliability Z adalah $0,95 > 0.6$

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk adalah unik). Untuk mengukur validitas diskriminan dalam website SmartPLS pengukuran terbaru lebih baik adalah melihat nilai Heretroit-Monotraid Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi,2018).

Tabel 4. 10
Heretroit-Monotraid Ratio (HTMT)

	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Work Overload
Kepuasan Kerja			
Stres Kerja	0,985		
Work Overload	0,992	0,965	

Sumber: Sem PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlation* (HTMT) maka

1. Variabel Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebesar $0,985 < 0,90$, korelasi variabel *Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlation* (HTMT). Kepuasan Kerja dengan Work overload sebesar $0,992 <$, korelasi *Heterotrait – monotrait Ratio of Correlation* (HTMT), dengan demikian seluruh nilai korelasi Kepuasan Kerja dinyatakan Valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait – Monotrait Ratio Of Correlation* (HTMT) Variabel Stres Kerja terhadap Work Overload adalah sebesar $0,965 < 0,90$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Stres Kerja dinyatakan Valid.

4.2.2 Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi,2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 4.0, diperoleh nilai *R-square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4. 11
Hasil R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.956	0.954
Z	0.871	0.869

Sumber: PLS 4.00

Dari tabel 4.11 di atas diketahui bahwa pengaruh X dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,956 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X dan Z sebesar 95,6% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain dengan pengaruh X terhadap Z dengan nilai r-square 0,871 mengindikasikan bahwa nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X sebesar 87,1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

c. F-Square

Pengertian f^2 effect size (F-square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi,2018).

Kriteria *F-square* menurut cohen (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $F^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai $F^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang / moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Jika nilai $F_2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4. 12
Hasil F-Square

	Kepuasan Kerja (Y)	Stres Kerja (Z)	Work Overload (X)
Kepuasan Kerja (Y)			
Stres Kerja (Z)	0,991		
Work Overload (X)	0,493	6,773	

Sumber: Hasil data diolah (2023)

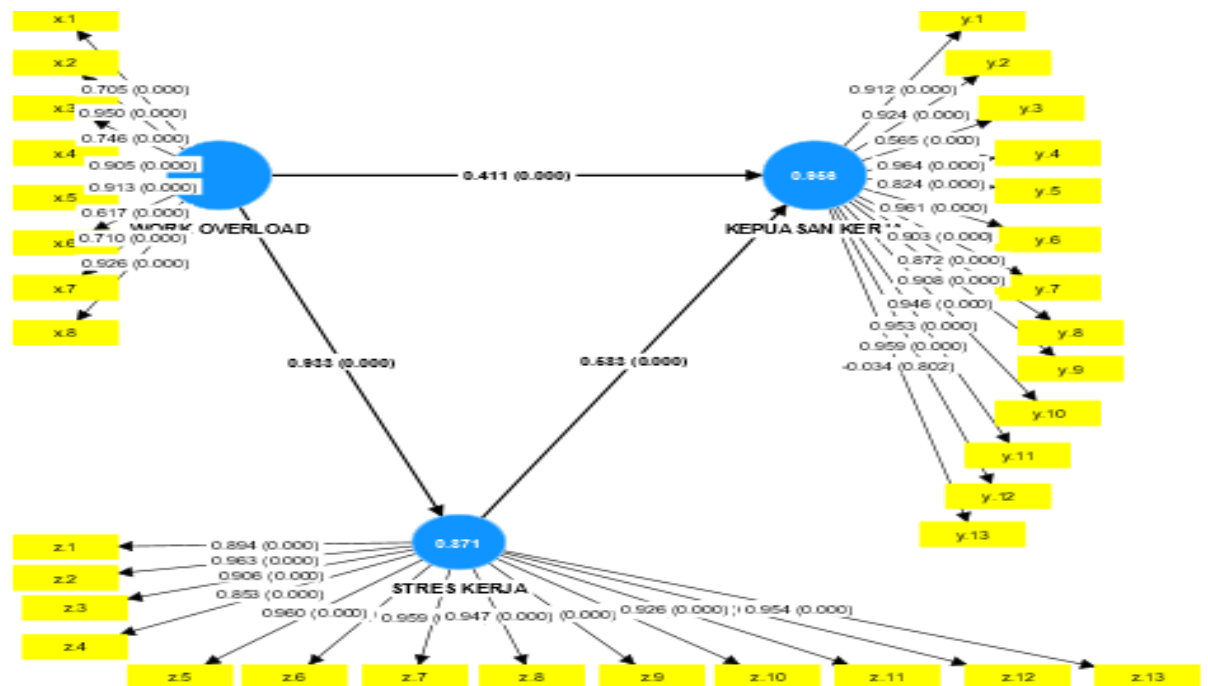
Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan nilai-nilai yang ada di tabel 4.12 pengujian hasil uji f-square adalah sebagai berikut:

1. Variabel Y (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Z (Stres Kerja) memiliki nilai $F_2 = 0.991$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel X (Work Overload) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) memiliki nilai $F_2 = 0.493$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel X (Work Overload) terhadap variabel Z (Stres Kerja) memiliki nilai $F_2 = 6.773$ maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau

pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 4.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini:



Gambar 4.2
Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 4. 13
Path Coefficient

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistic (O/STERR)	P Values
Z -> Y	0.853	0.569	0.080	7.278	0.000
X -> Y	0.411	0.425	0.083	4.968	0.000
X -> Z	0.933	0.936	0.013	73.227	0.000

Sumber: PLS 4.00

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,853. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) $0,000 < 0,05$, berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.
2. Pengaruh work overload terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,411. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti work overlaod berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.
3. Pengaruh work overload terhadap stres kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,933. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti work overload berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

4.2.3.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Indirect Effect

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values
X -> Z -> Y	0.544	0.533	0.078	7.018	0.000

Sumber: PLS 4.00

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh work overload terhadap stres kerja dimediasi oleh kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,544. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti work overload berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,853. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,278, dan t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,278 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

Hal ini menunjukan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada PT.PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan, dimana stres kerja merupakan salah satu faktor yang melibatkan suatu hasil kinerja pegawai yang dimana akan mendapatkan hasil yang baik atau buruk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Moorhead & Griffin (2003, dalam Koesmono, 2016), yang menyatakan bahwa seorang karyawan yang mengalami stres kerja berpengaruh pada kepuasan yang dirasakan di tempat kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Setyono et al (2007) yang menyatakan bahwa stres kerja (job stress) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

2. Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa work overload berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,411. Nilai probabilitas yang didapatkan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,968 dan t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,968 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti Work Overload berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara work overload terhadap kepuasan kerja pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Altaf dan Mohamad Atif

(2011) bahwa work overload yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Work Overload Terhadap Stres Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa work overload berpengaruh signifikan terhadap stres kerja yang dinilai koefisien jalur sebesar 0,933. Nilai probabilitas yang didapatkan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 73,227 dan t_{tabel} 1,96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($73,227 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti Work Overload berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas [7] suatu pekerjaan atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam kondisi normal. Mendefinisikan work overload adalah suatu kondisi yang dihadapi oleh karyawan bekerja dengan jam kerja yang berlebihan, karyawan yang bekerja di bawah tekanan berat, karyawan tidak memiliki waktu libur, dalam dunia industri work overload terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. work overload merupakan salah satu sumber penyumbang paling besar dari stres kerja. Xiaoming et. al (2014) membagi beban kerja menjadi tiga yaitu (1) batas waktu, mengacu pada waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, (2) kekuatan bekerja, mengacu pada keputusan karyawan untuk bekerja lebih

keras dan cepat untuk mencapai standart kinerja organisasi, dan (3) stres, menggambarkan bagaimana perasaan karyawan dalam menangani pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Price (2001) indikator untuk mengukur beban kerja yaitu batas waktu, pekerjaan yang berat, bekerja keras, bekerja cepat dan tertekan dengan tingginya beban kerja. stres adalah perasaan tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur.

Hal ini menjelaskan bahwa indikator stres kerja terdiri dari beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil, ketegangan dan kesalahan, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok dan balas jasa yang rendah. Banyak studi yang dilakukan oleh para peneliti yang mengkaji hubungan antara work overload dengan stres kerja. Work overload adalah suatu kondisi yang dihadapi oleh karyawan bekerja dengan jam kerja yang berlebihan, karyawan yang bekerja di bawah tekanan berat, karyawan tidak memiliki waktu libur. Sedangkan stres kerja, merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Work overload. Hal ini mengindikasikan apabila beban kerja berlebih meningkat maka akan mengakibatkan stres kerja juga meningkat, dan sebaliknya. Dikarenakan setiap jenis divisi memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Hal ini menjadikan tingkat stress yang dimiliki masing-

masing responden berbeda, sehingga beban kerja yang dinyatakan sebagai variabel yang mempengaruhi stress kerja tidak mendominasi.

4. Pengaruh Work Overload terhadap Stres Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa work overload berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dimediasi oleh kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,544. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} 7,018, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,018 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). H_a ini berarti Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Work Overload terhadap Stres Kerja Pegawai imediasi kepuasan kerja pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

Work overload adalah tanggung jawab yang berat melebihi kemampuan karyawan ketika bekerja di dalam perusahaan. Work overload merupakan salah satu stressor dalam lingkungan pekerjaan. Kondisi ini muncul ketika karyawan harus berhadapan dengan banyak pekerjaan dan waktu yang terkait. Beban kerja untuk capaian target yang harus 100% dan tingkat kesalahan harus serendah mungkin serta jam kerja panjang menyebabkan intensi karyawan untuk keluar.

Hal ini menunjukkan bahwa Work Overload mampu meningkatkan kemampuan pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan, dimana work overload yang tidak terlalu berlebihan dan kondusif dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih

meningkatkan kemampuan dalam kualitas dan kuantitas kinerja pegawai agar lebih efektif dan efisien, sehingga work overload maupun kepuasan kerja dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasibuan (2016) Caplan (dalam Leila, 2002:10) (Suhanto, 2009) (Tarmizi & Dewi, 2017) menyimpulkan bahwa work overload berpengaruh terhadap stres kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil Mustapha (2013) menyimpulkan bahwa work overload berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.
2. Work Overload berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.
3. Work Overload berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh signifikan Work Overload terhadap Stres Kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari kinerja pegawai yang banyak mendapatkan tekanan yang dikarenakan beban kerja yang berlebihan yang memicu adanya stres kerja yang timbul pada kinerja pegawai tersebut.
2. Mengurangi beban kerja yang membuat tingkat stres kerja yang semakin tinggi.

3. Pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan untuk kedepannya agar lebih mementingkan tugas utama yang mana harus dikerjakan terlebih dahulu agar tidak menimbulkan beban kerja yang berlebihan.
4. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh pegawai akan lebih baik jika semua yang ada didalam kantor terkontrol dengan baik seperti tugas tugas tugas yang diselesaikan secara tepat waktu.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur, ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan Work Overload, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan dalam sesi wawancara dan penyebaran angket yang dimanan harus menunggu lama. Dikarenakan para pegawai sibuk dengan pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1-77. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/view/7376>.
- Al-Mohannadi, A., & Capel, S. (2007). Stress In Physical Education Teachers In Qatar. *Social Psychology of Education*, 10, 55-75.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres Kerja. *Syria Studies*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bradley, J. R., & Cartwright, S. (2002). Social Support, Job Stress, Health, And Job Satisfaction Among Nurses In The United Kingdom. *International Journal Of Stress Management*, 9, 163-182.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Cullen. (2021). Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 797809. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26952>
- Diana, A. M., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 17-33. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.303>.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS 23)* (8th ed.). Badan Penerbit.
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload Dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1), 22-35. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>.

- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2317-2330.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Iskamto, D. (2021). Stress And Its Impact On Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(02), 142-148.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166-177.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420-435).
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kawasaki, K., Sekimoto, M., Ishizaki, T., & Imanaka, Y. (2009). Work Stress And Workload Of Full-Time Anesthesiologists An Acute Care Hospitals In Japan. *Journal of anesthesia*, 23, 235-241.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kumar, K. S. (2011). A Study On Job Stress Of The Employees With Reference To Banking Sector. *International Journal of Management And Transformation*, 5(1), 67-78.

- Kurniawan, H., Mukeri, M. W., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Andalan Arthalestari Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 10.
- Linda, M. R., Megawati, & Japrisca, Y. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (Pls). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 74–88.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>.
- Monika, S. (2013). Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Emba*, 4(01), 1123-1133.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131-142.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447-465.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality Of Small And Medium Enterprises Performance Using The Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(5), 1-7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan?. In *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 540-558.

- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (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>.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihon Plast Indonesia. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Pujiastuti. (2013). Pegaaruh Penghargaan, Stress Kerja Dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceding Seminar Nasional Dancal for Papers Sancall*.
- Romauly, F., & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Jurnal Diversita*, 5(2), 149–160. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2862>.
- Sahid, R., Echad, S., & Maryadi. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institut Agama Islam Negeri Sorong. *Jurnal Magister*, 3, 549–563. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2640%0A>.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.

- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 23–35. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor determinan stress kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17-34.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofianti, N, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Andi. Sumatera Utara. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(3), 323-329.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). *Universitas Diponegoro*, 1–113.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Susetyo, R. I., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Persepsi Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT X Di Bekasi. *Jurnal Empati*, 5(1), 55-59.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Tarmizi, A., & Dewi, S. S. (2017). Pengaruh Stress Dan Tingkat Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Studi Kasus Pt. Fei. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 315–322. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.64>.

- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Bonus Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 53–60.
- Tupti, Z., & Farisi, S. (2021). Employee Performance: Workload And Leadership style. *International Proceeding of Law and Economic*, 118–124.
- Vahdist, R. (2017). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Wijaya, M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 3(2), 123-130.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i/Karyawan
PT.PLN (Persero) ULP3 Belawan
Di Tempat

Bersama dengan ini saya Yolanda Prameswari mahasiswi dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i/Karyawan untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian saya yang berjudul : “Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada Pegawai PT. PLN (Persero) ULP3 Belawan” Untuk memenuhi penyelesaian tugas akhir (Skripsi) saya. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pertanyaan. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk penelitian dan tidak digunakan sebagai penelitian kinerja di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab dan mengisi semua pertanyaan kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2023

Hormat Saya,

(Yolanda Prameswari)

Identitas Responden

Berilah tanda (√) pada jawaban dibawah ini sesuai dengan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai berikut : Nomor Responden :.....(boleh/tidak diisi)

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Status : () Menikah () Belum Menikah

Usia Responden :..... tahun

Lama Bekerja : () <1 tahun

() 1-5 tahun

5-10 tahun

> 10 tahun

Petunjuk Pengisian

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia.
Dengan tanda(√) untuk kolom yang dipilih oleh responden:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

A. Work Overload

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kondisi						
1	Saya merasa kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karena work overload					
2	Saya merasa gelisah dan tidak konsentrasi saat orang lain berbicara dan berisik dalam pekerjaan					
3	Saya tidak memahami tugas yang diberikan secara tiba-tiba dan berlebihan					
Penggunaan Waktu						
4	Saya baik dalam mengatur penggunaan waktu dalam hal bekerja					
5	Saya datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan					
Target						
6	Saya mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan					
7	Saya menyelesaikan tugas sesuai target yang diinginkan					
8	Saya mencapai target tugas yang diberikan kepada saya					

B. Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Mental Menantang						
1	Saya merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan untuk berkembang					
2	Saya mendapatkan umpan balik tentang kinerja					
3	Saya memiliki banyak kesempatan untuk menunjukkan keterampilan dan keahlian					
Kondisi						
4	Saya merasa nyaman terhadap lingkungan kerja					
5	Saya tidak merasa ada tekanan yang diterima					
Gaji atau Upah						
6	Saya mendapatkan gaji yang diberikan sebanding dengan kontribusi saya					
7	Perusahaan tempat saya bekerja ini memberikan gaji tepat waktu					
Kesesuaian Kepribadian						
8	Hubungan atasan dengan pegawai sangat baik					
9	Saya memiliki tujuan dan harapan yang sesuai saya harapkan					
10	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan					
Rekan Kerja						
11	Rekan kerja saya bisa diajak bekerja sama dengan baik					
12	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan pada saya					
13	Saya menciptakan suasana yang baik agar tidak ada kesenggangan terhadap rekan kerja					

C. Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Beban Kerja						
1	Saya mengalami stres kerja dalam mengerjakan beban kerja yang saya dapatkan					
2	Saya sering merasa sulit untuk tidur karena memikirkan pekerjaan atau tugas yang belum selesai					
3	Saya merasa terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas					
4	Saya merasa stres ketika harus menangani deadline yang ketat					
Sikap Pimpinan						
5	Atasan yang selalu memberikan tekanan yang berlebihan kepada pegawai					
6	Memberikan peraturan yang terlalu berlebihan kepada pegawai					
Perlatan kerja						
7	Saya mendapatkan fasilitas ruangan yang tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan					
8	Mendapatkan komputer yang selalu memiliki banyak permasalahan					
9	Stempel kantor yang harus sedikit mengeluarkan tenaga agar mendapatkan hasil yang maksimal					
Kondisi Lingkungan						
10	Memiliki konflik dan komunikasi yang sedikit terhadap rekan kerja ditempat kerja					
11	Lingkungan kerja yang tidak memberikan tempat nyaman					
Pekerjaan dan Karir						
12	Saya merasa sulit untuk mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi					
13	Saya merasa perubahan terjadi terhadap ketidakseimbangan pekerjaan dan karir saya					



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2761/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2022

Medan, 28/12/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemea
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamunadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yolanda Prameswari
NPM : 1905160087
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Rendahnya tingkat disiplin membuat kurangnya teralisasi pekerjaan (judul 1)
2. Banyaknya karyawan masih kurang mengerti dengan prestasi dalam guna menaikan jabatan (judul 2)
3. Stress kerja sangat berdampak pada kepuasan kerja karyawan (judul 3)
- Rencana Judul : 1. Hubungan Tingkat Kedisiplinan Karyawan Pada Bagian Produksi Dengan Realisasi Produksi Pt.
2. Analisis Peranan Prestasi Kerja Pegawai Dalam Rangkaian Pencapaian Promosi Jabatan Pada Pt.
3. Pengaruh Work Overload Terhadap Stress Kerja Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.
- Objek/Lokasi Penelitian : ~~PT. PLN (PERSERO) ULP Belawan UPS Medan Utara~~ PT. PLN (PERSERO) ULP Belawan UPS Medan Utara
- Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Yolanda Prameswari)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2761/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2022

Nama Mahasiswa : Yolanda Prameswari
NPM : 1905160087
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM (Sumber Daya Manusia)
Tanggal Pengajuan Judul : 28/12/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Willy Yusnandar, SE., M.Si ^{27/11/2023}

Judul Disetujui**)


: Pengaruh Work Overload Terhadap Stress Kerja
yang berdampak pada Keuasan Kerja Karyawan
pada ~~PT. PLN (persero)~~ PT. PLN (persero)
ULP Belawan UP3 Medan Utara

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 21-02-2023.

Dosen Pembimbing


(WILLY YUSNANDAR SE M.Si)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah tembusan ke-2 ini pada form online "Uplod Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 592 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **2/28/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Yolanda Prameswari**
NPM : **1905160087**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Work overload Terhadap Stres Kerja yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Belawan UP3 Medan Utara**

Dosen Pembimbing : **Willy Yusnandar, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 28 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **07 Sya'ban 1444 H**
28 Februari 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal





UMSU
Majelis Pendidikan Tinggi
Penelitian & Pengembangan
Pimpinan Pusat Muhammadiyah

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 592 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 07 Sya'ban 1444 H
28 Februari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.PLN (Persero) ULP Belawan UP3 Medan Utara
Jln.KL.Yos Sudarso Km.21,5 Labuhan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Yolanda Frameswari
Npm : 1905160087
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Work overload Terhadap Stres Kerja yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Belawan UP3 Medan Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yolanda Prameswari

NPM : 1905160087

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh *Work Overload* Pada Stres Kerja Yang Berdampak Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan Bahwa :

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut didepan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/skripsi dan penghunjujkan Dosen Pembimbing" dari fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023
Pembuat pernyataan



Yolanda Prameswari

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi pada saat pengajuan judul.
- Fotocopy surat pernyataan dilampirkan di Proposal dan Skripsi.

Nomor
Lampiran
Sifat
Perihal

: 0039/STH.01.04/F08120200/2023

: Segera

02 Maret 2023

: Jawaban Pemohonan Penelitian Riset

Yth.
Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah
Sumatera Utara

Menindak lanjuti surat Saudara Perihal Pemohonan Penelitian Riset no surat : 592/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 untuk mendukung memenuhi salah satu persyaratan Akademik untuk Mahasiswa/i :

No	Nama	NIM	Sem.	Jurusan
i	YOLANDA PRAMESWARI	1905160087	VIII	Manajemen

maka dengan ini kami beritahukan:

1. PT PLN (Persero) ULP Belawan menerima Pemohonan Penelitian Riset untuk memenuhi salah satu persyaratan Akademik Jurusan Manajemen di PT. PLN (Persero) ULP Belawan.
2. Dalam melaksanakan Penelitian Riset untuk mendukung memenuhi salah satu persyaratan Akademik Jurusan Manajemen di PT PLN (Persero) ULP Belawan, mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan.
3. Apabila dalam melaksanakan Penelitian Riset untuk memenuhi salah satu persyaratan Akademik Jurusan Manajemen tersebut dibutuhkan angka maupun data keuangan dan hal-hal lain yang sifatnya rahasia Perusahaan tidak akan kami layani.
4. PT PLN (Persero) ULP Belawan tidak menyediakan fasilitas selama pelaksanaan Penelitian Riset untuk mendukung memenuhi salah satu persyaratan Akademik .
5. Selama Penelitian Riset untuk mendukung memenuhi salah satu persyaratan Akademik peserta harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada PT PLN (Persero) ULP Belawan termasuk penggunaan masker sesuai dengan peraturan New Normal saat ini dan bersangkutan wajib menggunakan pakaian / kemeja Mahasiswa.
6. Untuk informasi lebih lanjut dan Proses penyelesaian administrasi agar yang bersangkutan datang ke Kantor PT PLN (Persero) ULP Belawan c/ Sub Bagian Administrasi dengan membaca surat izin ini.

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT LAYANAN
PERANGKASAN (ULP) BELAWAN,
PT PLN (PERSERO) ULP BELAWAN
JANUAR ELANSA TARIGAN

PLN

UIW SUMATERA TAPAK
UP3 MEDAN UTARA
ULP BELAWAN

Surat Keterangan
0002.SKt/STH.01.04/C08120200/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Januar Elansa Tarigan
Jabatan : 91112449Z

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

NO.	NAMA	NIM
1	YOLANDA PRAMESWARI	1905160087

Benar telah melaksanakan praktek kerja/magang di kantor PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Belawan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Medan, 20 September 2023
MANAGER UNIT LAYANAN
PELANGGAN (ULP) BELAWAN,


JANUAR ELANSA TARIGAN

Jl. Listrik Yos Sudarso KM. 20,5 Medan 20414 www.pln.co.id



**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 15 Juni 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang akan dibahas :

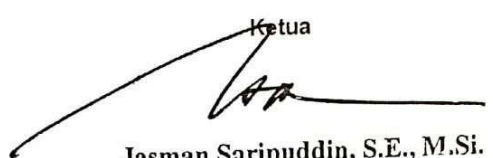
Nama : Yolanda Prameswari
N.P.M. : 1905160087
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 26 Maret 2001
Alamat Rumah : Jalan Marelan IX Lingk 7 gg k.u.d
Judul Proposal : Pengaruh Work Overload Pada Stres Kerja Yang Berdampak Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan

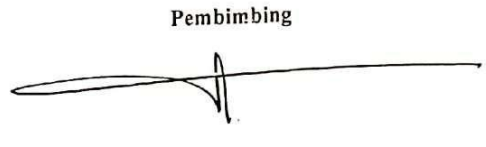
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Karyawan Mengadi pegawai
Bab I	Konsumen masalah tidak sesuai soal jangan terlalu banyak teori di latar belakang masalah pafasan masalah diperjelas. tujuan penelitian harus sesuai judul
Bab II	Tidak sesuai dengan bab III terangta konsepnya. Hipotesis
Bab III	Tidak sesuai dengan bab II
lainnya	
simpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 15 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si

Bekretaris

Assoc.Prof.D. Nurulrizzen, SE., M.Si.
Pembanding


Nel Arianty SE., MM



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 15 Juni 2023** menerangkan bahwa:


Nama : Yolanda Prameswari
N.P.M. : 1905160087
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 26 Maret 2001
Alamat Rumah : Jalan Marelan IX Lingk 7 gg k.u.d
JudulProposal : Pengaruh Work Overload Pada Stres Kerja Yang Berdampak Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP 3 Belawan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Willy Yusnandar, S.E., M.Si*

Medan, Kamis, 15 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing


Willy Yusnandar, S.E., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


Nel Arianty SE., MM

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567
Website: <http://www.umsu.ac.id>. Email: rector@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : **YOLANDA PRAMESWARI**
NPM : **1905160087**
Program Studi : **Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Nama Dosen Pembimbing : **Willy Yusnandar, S.E., M.Si**
Judul Penelitian : **Pengaruh Work Overload Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP 3 Belawan**

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Kata pengantar - Fenomena di BAB I fokuskan dengan judul yang diteliti	21 23 04	
BAB 2	- Teori - Teori yang dipakai di BAB II di Mendelayskan di daftar pustaka.	22 23 04	
BAB 3	- Paradigma masing - Masing variabel harus dijelaskan masing-masing hubungan variabelnya	22 23 04	
Daftar Pustaka	- Daftar pustaka harus di mendelayskan	0 23 05	
Persetujuan Seminar Proposal	See untuk DISEMINAR KEM	16 23 05	

Medan, Mei 2023

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Willy Yusnandar, S.E., M.Si)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Yolanda Prameswari
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 26 Maret 2001
NPM : 1905160087
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 1 (satu) dari 2 (dua) bersaudara
Alamat Rumah : Jl. Marelan IX lingk 06 Medan
No. Telepon : 081396034735
Email : yolandaprameswari195@gmail.com

Data Orang Tua

Ayah : Sugiartono
Pekerjaan Ayah : Pegawai Swasta
Ibu : Susanti
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jl. Marelan IX lingk 06 Medan

Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2007-2013 : SD Negeri 067256 MEDAN
2. Tahun 2013-2016 : SMP Negeri 38 MEDAN
3. Tahun 2016-2019 : SMA Swasta Brigjend Katamso 2 Medan
4. Tahun 2019 tercatat sebagai Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen (S-1) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2023
Hormat Saya

Yolanda Prameswari