

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN
(PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA
BAGIAN UTARA.**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen(S.M)*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Nama : Daru Irsyad
NPM : 1905160456
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
2023**



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 1 Desember 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DARU IRSYAD
N P M : 1905160456
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA.

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

TIM PENGUJI

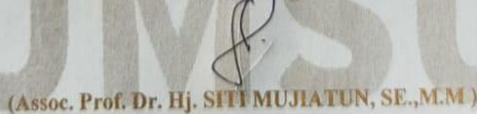
Penguji I


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

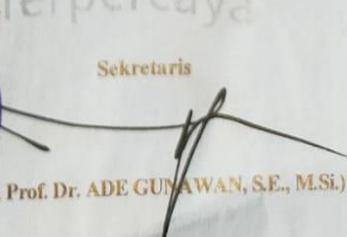
Penguji II


(EFRY KURNIA SE., M.Si)

Pembimbing


(Assoc. Prof. Dr. Hj. SITI MUJIATUN, SE., M.M)

Ketua


(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA)  
Sekretaris



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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DARU IRSYAD
N.P.M : 1905160456
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2023

Pembimbing Skripsi

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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

أشهد أن لا إله إلا الله

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Daru Irsyad
N.P.M : 1905160456
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Pembangunan Sumatera Bagian Utara.**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian 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


Daru Irsyad





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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Daru Irsyad
NPM : 1905160456
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara Bagian Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Perbaiki dlm pengolahan datanya, hasil Penelitian. Pembahasan. Format sesuaikan panduan.	23/10	
Bab 5	Perbaiki Kesimpulan	8/11	
Daftar Pustaka	- Men delay. - Sitas. jurnal dari dosen kita min 5 jurnal.	8/10	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Proses lanjut.	10/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 10 November 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M.)

ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Daru Irsyad

Program Studi Manajemen

daruirsyad8@gmail.com

Kajian ini dilatarbelakangi oleh semakin meningkatnya kebutuhan pasokan listrik di Indonesia, khususnya di wilayah Sumatera Utara dan Aceh. PT. PLN UIP Sumbagut bertanggung jawab membangun fasilitas pendukung penyaluran energi listrik yang dikirim oleh unit pembangkit untuk disalurkan kepada masyarakat. Karena semakin meningkatnya permintaan PT. PLN (Persero) sedang membangun fasilitas tambahan untuk menampung distribusi listrik yang ada dan diharapkan dapat menjadi pemasok energi di wilayah Sumatera Utara dan Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja melalui kinerja pegawai terhadap stres kerja. Dengan melibatkan hingga 46 orang yang diwawancarai yang fokus pada operasi lapangan. Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket, observasi dan wawancara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan campuran, sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis klasik dan uji analitik. Pengolahan data menggunakan software SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 26. Hasil yang diperoleh antara lain: Terdapat pengaruh antara beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z), terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Z), terdapat pengaruh antara beban kerja (X1) terhadap karyawan kinerja, terdapat adanya pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), terdapat adanya pengaruh antara stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), terdapatnya pengaruh secara tidak langsung beban kerja (X1) melalui stress kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dan tidak terdapatnya pengaruh tidak langsung anatara lingkungan kerja (X2) melalui stres kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan Dan Stres

Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. PLN MAIN UNIT FOR DEVELOPMENT OF NORTHERN SUMATRA

Daru Irsyad

Department of management

daruirsyad8@gmail.com

This research is based on the increasing need for electrical energy supplies in Indonesia, especially in the regions of North Sumatra and Aceh. PT. PLN North Sumatra Main Development Unit is tasked with building facilities to support the distribution of electrical energy sent from generating units to be distributed to the community. Due to the increasing need for PT. PLN (Persero) is building additional facilities to accommodate existing electrical energy distribution and is expected to become an energy supply in the North Sumatra and Aceh regions. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of workload on employee performance, the influence of work environment on employee performance, as well as the influence of workload and work environment through employee performance to work stress. By engaging up to 46 interviewees who focus on field operations. The collection technique used in this study used questionnaires, observations and interviews. The type of research used was quantitative research with a mixed approach, while data analysis techniques used included: validity testing, reliability testing, hypothesis testing classical and analytical testing. Data processing was used using SPSS software (Statistical Package for Social Sciences) version 26. The results obtained include: The results collected include: workload (X1) has an impact on work pressure (Z), work environment (X2) has an impact on work pressure (Z), workload (X1) has an impact on employee performance, and work environment (X2) There is an impact on employee performance (Y), there is an impact of work pressure (Z) on employee performance (Y), there is an indirect impact of workload (X1) through work pressure (Z) on employee performance (Y), and the working environment (X2) and workload (Z) have no indirect effects on employee performance (Y).

Keywords: Workload, Work Environment, Employee Performance, Work Stress

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT, karena segala rahmat dan karunia-Nya, serta tidak lupa dengan mengucapkan sholawat kepada Rasulullah Muhammad SAW, penulis bisa menuntaskan penulisan skripsi yang bertajuk ***“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres kerja Sebagai variabel Intervening Pada PT. Unit Induk pembangunan Sumatera Bagian Utara”***. Skripsi ini disusun sebagai salah satu kualifikasi untuk meraih gelar sarjana di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa dukungan dan dorongan dari seluruh pihak yang telah memberikan pengarahan, nasihat, motivasi, serta sokongan moral dan material. Oleh karena itu, dengan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta Dessy Harianto ST, yang selalu memberikan dukungan moral dan materil serta doa yang tulus untuk kesuksesan penulis.
2. Ibunda tercinta Maida Ningsih, yang selalu memberikan dukungan moral dan materil serta doa yang tulus untuk kesuksesan penulis.
3. Kedua saudari kakak dan adik penulis Dinda Fabila Haya serta Ditya Sjachilla, yang terus memberikan dukungan kepada penulisan.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. H. Januri,SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,M.Si selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Sarifuddin H., 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 Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Ibu Irma Christiana,SE,MM selaku Dosen Pembimbing akademik selama di perkuliahan.
11. Ibu Assoc. Prof. Dr. Siti Mujiatun,SE,MM selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga dalam proses penulisan skripsi ini.
12. Ibu Tomu Murniaty Sibarani Selaku Senior Manager Keuangan, Anggaran, Dan Umum yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat melakukan penelitian di PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
13. Bapak satria selaku karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang telah membimbing saya selama proses penelitian berlangsung.

14. Serta seluruh pihak yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya ucapkan satu per satu.

Penyusun menyadari bahwa pembuatan tulisan ini masih jauh daripada sempurna dan masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki, oleh sebab itu saya memohon seluruh pihak dapat menyampaikan masukan dan kritik yang membangun guna menyempurnakan makalah ini.

Akhir kata, semoga makalah ini dapat berguna kepada para pembaca dan dapat menjadi rujukan yang berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di masa depan.

Medan, 10 November 2023

Daru Irsyad

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Kajian Teori	9
2.1.1. Beban Kerja.....	9
2.1.1.1. Definisi Beban Kerja	9
2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	10
2.1.1.3. Jenis-Jenis Beban Kerja.....	10
2.1.1.4. Indikator Beban kerja	10
2.1.1.5. Manfaat Beban kerja.....	12
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	12
2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja	12
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja.....	12
2.1.2.3. Jenis Lingkungan Kerja	15
2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja	16
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan	17
2.1.3.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3.3. Unsur- Unsur Dalam Penilaian Kinerja Karyawan	19
2.1.3.4. Indikator Penilaian kinerja Karyawan	20

2.1.3.5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	20
2.1.4. Stres Kerja.....	21
2.1.4.1. Definisi Stres Kerja	21
2.1.4.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Stres Pada Karyawan.....	22
2.1.4.3. Indikator Stres Kerja.....	22
2.1.4.4. Jenis- Jenis Stres Kerja	23
2.2. Kerangka Konseptual.....	24
2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	25
2.2.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap stres kerja.....	25
2.2.4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap stres.....	25
2.2.5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	25
2.3. Hipotesis	26
 BAB 3 METODE PENELITIAN	 28
3.1. Jenis Penelitian	28
3.2. Definisi Operasional	28
3.3. Tempat Dan waktu Penelitian.....	30
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data	32
3.5.1 Uji Validitas.....	33
3.5.2. Uji Realibilitas	33
3.6. Teknik Analisis Data	34
3.6.1. Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik).....	34
3.6.2. Analisis Jalur	35
 BAB 4 HASIL PENELITIAN	 37
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	37
4.2. Uji Karakteristik Responden	38
4.2.1. Jenis Kelamin	38
4.2.2. Berdasarkan Usia.....	38
4.2.3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	39
4.2.4. Berdasarkan Bagian/Divisi Kerja	40
4.3. Uji Distribusi Pernyataan Variabel.....	40
4.3.1. Deskripsi Frekuensi Pada Variabel Beban Kerja (X1).....	40
4.3.2. Deskripsi Frekuensi Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	43
4.3.3. Deskripsi Frekuensi Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)	46
4.3.4. Deskripsi Frekuensi Pada Variabel Stres Kerja (Z)	49
4.4. Uji Validitas.....	51
4.4.1. Hasil Uji Validitas variabel beban kerja (X1)	52
4.4.2. Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X2)	52
4.4.3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	53

4.4.4. Hasil Uji Validitas Stres kerja	53
4.5. Uji realibilitas	54
4.6. Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik).....	55
4.6.1. Uji Normalitas	55
4.6.2. Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.6.3. Uji Multikolinearitas.....	57
4.7. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)	59
4.7.1. Uji Analisis Jalur Model I.....	60
4.7.2 Uji Analisis jalur Model II.....	61
4.8. Intepretasi Hasil.....	64
BAB 5 PENUTUP.....	68
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran	69
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Fenomena yang dapat diidentifikasi terkait variabel kinerja karyawan.....	2
Tabel 1.2. Fenomena yang dapat diidentifikasi terkait variabel beban kerja.....	3
Tabel 1.3. Fenomena yang dapat diidentifikasi terkait variabel lingkungan kerja	4
Tabel 1.4. Hasil Pra Riset Terkait Variabel Stres Kerja	5
Tabel 3.2.1. Indikator Beban Kerja.....	28
Tabel 3.2.2. Indikator Lingkungan Kerja.....	29
Tabel 3.2.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	29
Tabel 3.2.4. Indikator Stres Kerja	30
Tabel 3.4. Target Penyebaran Kuesioner	32
Tabel 4.2.1. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel 4.2.2. Hasil Deskriptif Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.2.3. Hasil Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.2.4 Hasil Deskriptif Responden Berdasarkan Departemen.....	40
Tabel 4.3.1 Frekuensi Persebaran Pernyataan X1.....	40
Tabel 4.3.2. Frekuensi Persebaran Pernyataan X2.....	44
Tabel 4.3.3. Frekuensi Persebaran Pernyataan Y	46
Tabel 4.3.4. Frekuensi Persebaran Pernyataan Z	49
Tabel 4.4.1. Hasil Uji validitas beban Kerja X1	52
Tabel 4.4.2. Validitas Lingkungan kerja (X2)	52
Tabel 4.4.3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4.4.4. Uji Validitas Stres kerja (Z).....	53
Tabel 4.5.1. Uji realibilitas Variabel.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2. Kerangka konseptual	24
Gambar 3.3. Rencana Penelitian	31
Gambar 4.6.1. Hasil Uji Normalitas.....	56
Gambar 4.6.2. Uji Heteroskedastisitas Persamaan I Dan II	57
Gambar 4.6.3. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I dan II.....	58
Gambar 4.7.1. Hasil Analisis jalur Model I	60
Gambar 4.7.2. Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan II	62
Gambar 4.7.3. Nilai Hubungan Antar Variabel	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dengan berkembangnya sektor bisnis dan sektor rumah tangga yang terus mengalami peningkatan yang terus bertambah seiring waktu, menyebabkan tingkat permintaan terhadap kebutuhan akan energi semakin bertambah. Dalam hal ini kebutuhan akan energi listrik yang semakin meningkat baik pada sektor rumah tangga maupun bisnis.

Saat ini pemerintah Indonesia terus berupaya menjaga ketersediaan energi listrik agar dapat digunakan baik kepada masyarakat maupun untuk kebutuhan industry, dalam hal ini pemerintah Indonesia melalui PT. PLN (Persero) sebagai salah satu BUMN yang diberikan wewenang untuk menangani permasalahan akan kebutuhan energi listrik baik secara regional maupun nasional untuk mencukupi kebutuhan energi dimasyarakat.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara merupakan salah satu satuan kerja dibawah naungan PT. PLN (Persero) yang bertugas melaksanakan pembangunan menara transmisi dan gardu induk dengan tujuan untuk menyalurkan tenaga listrik ke seluruh wilayah Sumatera dan menjaga pasokan tenaga listrik di wilayah kerja PT. PLN UIP Sumbagut, dari Aceh hingga Sumatera Utara, serta sebagai bentuk komitmen pemerintah Indonesia dalam memastikan tercukupinya energi listrik di wilayah indonesia.

Kinerja karyawan mengambil peranan yang sangat krusial dalam mencapai target atau sasaran yang telah direncanakan oleh suatu organisasi,

jika kinerja karyawan menurun maka suatu organisasi tidak dapat mencapai target yang telah direncanakan sebelumnya begitu juga sebaliknya. Pada saat ini kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara mengalami penurunan kinerja hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang disebabkan antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Fenomena Yang Dapat Diidentifikasi Terkait
Variabel Kinerja Karyawan

Faktor Penyebab	Dampak Yang Timbul
Terbatasnya Akses Mobilisasi	Pengangkutan dilakukan tidak dilakukan pada malam hari dan di jam sibuk.
Tenaga Kerja	Terbatasnya tenaga kerja yang ada sehingga Merekrut pekerja kasar dari masyarakat pembangunan
Pembangunan Jalan Akses Baru	Terjadinya perubahan struktur tanah & sendimentasi Sekitar pembangunan.
Lokasi	Terhambat proses pengerjaan dikarenakan sulitnya akses ke lokasi

Sumber : Laporan Kegiatan Karyawan (2023)

Mengacu dari data yang terdapat beberapa faktor yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja yang dihadapi oleh karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Selain faktor yang disebutkan diatas terdapat faktor lain yang menjadikan menurunnya kinerja suatu karyawan antara lain beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak aman dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan serta stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Beban kerja umumnya mengacu atas kuantitas pekerjaan serta tanggung jawab yang dilakukan seorang karyawan di dalam pekerjaannya, yang dimana beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat

konsentrasi dan kinerja karyawan menurun. Adapun permasalahan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan PT. PLN Unit induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara antara lain :

Tabel 1.2.
Fenomena Yang Dapat Diidentifikasi Terkait
Variabel Beban Kerja

Sumber Dampak	Keterangan
Jam istirahat	Tidak digunakan dengan baik disebabkan masih melakukan beberapa pekerjaan yang belum selesai.
Jam pulang	Terdapat beberapa karyawan yang tetap bekerja di setelah jam kerja berakhir.
Target kerja	Terdapat target yang harus dikerjakan dalam beberapa waktu seiring dengan permintaan akan energi listrik semakin banyak.

Sumber : Internal Perusahaan (2023)

Berdasarkan dari data yang ada terdapat indikasi beban kerja yang cukup tinggi sehingga menyebabkan tidak digunakan secara baik dari jam istirahat dan jam pulang agar dapat mengejar target yang ada.

Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melakukan segala aktivitas kerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Adapun permasalahan lingkungan kerja yang dihadapi karyawan PT. PLN unit Pembangunan Sumatera Bagian Utara antara lain

Tabel 1.3.
Fenomena Yang Dapat Diidentifikasi Terkait
Variabel Lingkungan Kerja

Sumber dampak	Keterangan
Kualitas Air	Penurunan kualitas air sanitasi untuk keperluan karyawan.
Suhu	Perubahan Suhu Yang Tidak Menentu.
Polusi Udara	Melawati standar baku yang telah ditetapkan.

Sumber: Laporan Lingkungan Kerja (2023)

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

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

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan dengan 10 karyawan PT. PLN UIP Sumbagut yang berada di lapangan terdapat beberapa indikator yang menjadi fokus utama di lapangan yang menjadi indikasi meningkatnya stress diantara karyawan antara lain ;

Tabel 1.4.
Hasil Pra Riset Terkait Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	Skor
Apakah anda sering berada dilapangan ketika jam kerja telah usai untuk mengerjakan beberapa pekerjaan yang belum selesai ?	60%
Apakah merasa terbebani dengan target kerja yang telah ditetapkan ?	60%
Apakah anda merasa jenuh dengan beban kerja yang terus bertambah ?	50%

Sumber : Wawancara (2023)

Berdasarkan hasil dari pra riset yang telah dilakukan dari total 10 karyawan yang menjadi responden menunjukkan terdapat indikasi meningkatnya stress kerja yang dialami oleh karyawan sehingga dapat berefek pada penurunan kualitas kinerja yang diberikan

Mengacu pada permasalahan yang ada menjadikan alasan penulis mengapa judul skripsi *“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres kerja Sebagai variabel Intervening Pada PT. Unit Induk pembangunan Sumatera Bagian Utara”* diangkat menjadi tugas akhir antara lain untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang timbul dari beban kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai mediasinya.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ada antara lain :

- a. Bertambahnya beban kerja yang dialami oleh karyawan dan disebabkan oleh bertambahnya jumlah kebutuhan energi listrik yang terus bertambah .

- b. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan kinerja karyawan terhambat.
- c. Stres kerja timbul akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif dan disertai oleh beban kerja yang tinggi.
- d. Kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, beban kerja yang tinggi, dan diikuti stres kerja yang tinggi.

1.3. Batasan Masalah

Dalam buku yang ditulis oleh (Juliandi et al., 2014). Batasan masalah berkaitan dengan identifikasi masalah. Peneliti memiliki keterbatasan terhadap permasalahan yang akan diidentifikasi, maka tidak mungkin untuk mempertimbangkan secara menyeluruh, tetapi hanya memilih atau membatasi beberapa masalah saja Adapun yang menjadi batasan utama dalam penelitian ini adalah

- a. Riset ini akan difokuskan pada pegawai PT. Unit Induk Pembangunan PLN Sumatera Utara. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan atau industri lain.
- b. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bertanggung jawab di lapangan (proyek).

Dengan membatasi penelitian, peneliti dapat lebih fokus pada variabel penting dan mampu menghasilkan temuan yang lebih spesifik dan jelas. Hal ini juga membantu untuk memfasilitasi proses analisis dan interpretasi temuan penelitian.

1.4. Rumusan Masalah

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk pembangunan Sumatera Bagian Utara ?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk pembangunan Sumatera Bagian Utara ?
- c. Apakah beban kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara ?
- d. Apakah lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. PLN Unit Induk pembangunan sumatera bagian Utara ?
- e. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk pembangunan Sumatera Bagian Utara ?
- f. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja melalui kinerja karyawan ?
- g. Apakah lingkungan berpengaruh terhadap stres kerja melalui kinerja karyawan ?

1.5. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Unit Induk pembangunan Sumatera Bagian Utara.

- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang timbul dari beban kerja yang dipengaruhi dengan stres kerja
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang timbul dari lingkungan kerja yang dipengaruhi dengan stres kerja
- e. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Unit Induk pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- f. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh yang timbul dari beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.
- g. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh yang timbul dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

1.6. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bukti nyata telah terlaksana dan terselesaikan penelitian ini sebagai persyaratan mendapat gelar sarjana.
- b. Memberi kontribusi pada kemajuan dunia akademis dalam menyediakan informasi yang terjadi saat ini untuk diperbaharui di masa depan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan dilakukan di masa depan.
- c. Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dengan menggunakan lingkungan kerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Beban Kerja

2.1.1.1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja mengacu dari seluruh aktivitas Melibatkan pekerja, durasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan serta aktivitas secara langsung dan tidak langsung (Johari et al.,2018). Beban kerja merupakan serangkaian sistem maupun aktivitas yang perlu diselesaikan suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka masa tertentu guna meraih keterangan perihal ketepatan dan daya guna kerja unit organisasi (Yuniarsih dan Suwatno dalam Budiasa, 2021).

Sedangkan menurut pendapat lain beban kerja mengacu pada seluruh jenis pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang maupun kelompok karyawan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Lebih lanjut dalam Permendagri No. 12/2008 menjelaskan Beban kerja adalah jumlah atau kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh suatu karyawan yang berada dilokasi/unit organisasi dan merupakan hasil kali beban kerja dan standar waktu. Sehingga Beban kerja dilakukan oleh tim atau seseorang dalam waktu tertentu atau jumlah pekerjaan tertentu dapat dilihat dari sudut pandang obyektif dan subyektif (Moekijat, 2010).

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Harini & Kartiwi, 2018) Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor utama, yaitu :

- a. **Faktor Eksternal** : faktor ini berasal dari luar kehendak pegawai itu sendiri, meliputi : Tugas yang diberikan, dan lingkungan kerja.
- b. **Faktor Internal** : Faktor ini terkait dengan faktor karakter dari karyawan itu sendiri, yang dipengaruhi oleh reaksi mereka terhadap faktor eksternal, seperti: faktor fisik (jenis kelamin, usia, status kesehatan), faktor psikologis (semangat, persepsi, keyakinan, hasrat dan kepuasan)

2.1.1.3. Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut (Jame Chenarboo et al., 2022) beban kerja diklasifikasikan menjadi 2 jenis beban kerja, yaitu :

- a. **Beban Kerja Fisik (*Physical Workload*)** : Beban kerja fisik termasuk beban kerja eksternal, yaitu beban kerja yang berasal dari pekerjaan yang dilakukan.
- b. **Beban Kerja Mental (*Mental Workload*)**: Beban kerja mental adalah indikator jumlah perhatian atau kebutuhan mental yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

2.1.1.4. Indikator Beban kerja

Menurut Suwatno (Gozali, 2016) didalam buku (Budiasa, 2021) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut :

- a. **Jam kerja aktual**, Karyawan dapat bekerja sesuai dengan jam yang ditetapkan.
- b. **Latar belakang pendidikan**, pendidikan dapat mendasari tinggi rendahnya beban kerja perlu dilakukan.
- c. **Jenis pekerjaan yang ditugaskan**, jenis pekerjaan menurut keahlian atau kemampuan pegawai.

Sedangkan menurut (Harini et al., 2018) indikator beban kerja terdiri dari :

- a. **Tujuan untuk dicapai** : Pendapat pribadi tentang rentang tujuan yang ditetapkan untuk melakukan pekerjaan itu, dapat dilihat dari hasil tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.
- b. **Kondisi kerja** : Mencakup perspektif orang tentang kondisi kerja mereka, seperti kecepatan pengambilan keputusan saat bekerja dan kemampuan untuk mengatasi kejadian tak terduga seperti lembur.
- c. **Penggunaan Waktu Tenaga Kerja** : Waktu yang dihabiskan untuk kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- d. **Norma kerja** : Kesan orang terhadap pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul tentang banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2.1.1.5. Manfaat Beban kerja

Menurut (Rezeki et al., 2022) Beban kerja sesungguhnya mampu memberikan keuntungan sebagai sarana pengembangan kinerja perseorangan, lembaga atau institusi. Beban kerja yang disesuaikan sama kemahiran dan keperluan karier tentunya lebih menguntungkan pada membimbing karyawan agar berkarya secara efektif dan efisien.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito,2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pekerja.

Menurut (Nabawi,2019) Lingkungan kerja adalah seluruh objek yang ada pada sekitar karyawan, baik materiil maupun nonmateri, yang mempengaruhi kewajiban yang diberikan.

Lingkungan kerja ini meliputi lokasi kerja, sarana dan instrumen bantu kerja, kebersihan, penerangan, kenyamanan, dan hubungan antar karyawan baik secara horizontal maupun vertical di tempat tersebut.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut (Al-Omari & Okasheh,2017) lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa sebab, antara lain :

- a. **Kualitas Udara** : Kualitas udara di dalam ruangan berakibat besar pada kesehatan, kenyamanan, dan performa kerja karyawan.

- b. **Suhu Ruangan** : Temperatur efektif dapat diukur dari panas atau dinginnya lingkungan yang dirasakan, temperatur yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama untuk tugas-tugas yang membutuhkan upaya kognitif, fisik, dan sensorik. (Badaai, 2012).
- c. **Kebisingan**, didefinisikan sebagai suara yang tidak diinginkan, merupakan keluhan umum di tempat kerja. Banyak peneliti telah menunjukkan bahwa tempat-tempat bising memaparkan karyawan pada lingkungan ini mempengaruhi kualitas kinerja mereka.
- d. **Sirkulasi cahaya** : cahaya dapat memengaruhi konsentrasi, ketelitian, dan keterampilan untuk melakukan tugas. Mengubah kualitas dan sifat cahaya dapat secara dramatis meningkatkan pengalaman kerja dan produktivitas. (Siegel, 2012).

Menurut Moekijat (2005, hal. 135), faktor - Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi:

- a. **Tata Letak** : Penggunaan kantor merupakan aspek terpenting dalam perencanaan manajemen meja. Selain itu, tata letak kantor juga merupakan keputusan tata letak seluruh bagiannya Pekerjaan fisik dipandang perlu untuk menjalankan kantor dan mengkoordinasikan departemen-departemen tersebut menjadi satu kesatuan yang efektif.

- b. **Cahaya** : penggunaan cahaya yang baik di tempat kerja dapat memudahkan karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga proses pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- c. **Penggunaan Warna** : penggunaan dan pemilihan warna dalam tempat dapat memberikan pengaruh nyata terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan yang tidak menarik dapat menyebabkan hal negatif pada karyawan, penggunaan Warna yang tepat bukan hanya keindahan ruang kantor tetapi juga memperbaiki kondisi yang ada dalam pekerjaan kantor.
- d. **Aliran udara (sirkulasi/ventilasi udara)** : Tempat kerja harus memiliki aliran udara baik yang konstan melalui kantor, hal ini untuk mengatasi kelelahan saat bekerja. Banyak kantor yang dilengkapi dengan AC, ventilasi udara, suhu dan kontrol kelembaban otomatis. Hal ini dilakukan agar karyawan nyaman dengan lingkungan kerja saat berada diruangannya.
- e. **Pemakaian Musik** : penggunaan musik saat bekerja dapat memberikan relaksasi dengan meningkatkan kondisi kerja yang kompleks, mengurangi kelelahan secara fisik, visual dan dapat mengurangi ketegangan saraf dan membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja.
- f. **Suara (tingkat kebisingan)** : Kebisingan yang keras dan bernada tinggi membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja karena

kebisingan membuat sulit berkonsentrasi, dan melakukan pekerjaan kantor dengan baik

2.1.2.3. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2011), dalam (Hasibuan & Bahri, 2018) secara umum lingkungan kerja di klasifikasikan menjadi 2 jenis, antara lain

- a. **Lingkungan kerja fisik** segala kondisi fisik yang terjadi di sekitar tempat kerja dan berhubungann secara langsung atau tidak langsung sehingga dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan umum, yang juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi tubuh manusia.
- b. **Lingkungan kerja non fisik**, kondisi sekitar yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan secara vertikal maupun horizontal di perusahaan. Lingkungan kerja non material ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat dilupakan begitu saja. Perusahaan diharuskan mampu menunjukkan sebuah kondisi yang dimana perusahaan mendukung akan kerjasama antara atasan dengan bawahan, atau orang-orang yang setara kedudukannya di dalam perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Jain dan Kaur, (2014) dalam Mardikaningsih et al., (2022) parameter atau indikator lingkungan kerja adalah:

- a. Keamanan pekerjaan dan perlindungan,
- b. Lingkungan kerja fisik,
- c. Hubungan sosial dan mental,
- d. Adanya dukungan dari pimpinan,
- e. Jam kerja yang rasional

2.1.2.5. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan respon terhadap kinerja karyawan di tempat kerjanya. Menurut Spector (2017), manfaat lingkungan kerja yang baik antara lain:

- a. ***Meningkatkan kesejahteraan karyawan:*** Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan. Ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi stres, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mereka.
- b. ***Meningkatkan produktivitas :*** Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Akibatnya, produktivitas perusahaan dapat meningkat dan keuntungan yang lebih tinggi dapat dicapai.
- c. ***Tingkatkan retensi karyawan:*** Suasana kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini

dapat mengurangi perputaran karyawan akibat pergantian karyawan

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai mengacu dalam prestasi pekerjaan secara mutu dan banyaknya yang dicapai pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Kinerja juga mengacu pada hasil kerja seorang pegawai ditinjau dari kualitasnya, jumlah, jam kerja dan kegiatan. Bergerak sama untuk menggapai target yang telah ditetapkan organisasi (Sutrisno, 2016)

Sedangkan Hasibuan (2013) menyatakan kinerja (prestasi kerja) ialah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang kala melakukan Ia juga dituntut berdasarkan keterampilan, pengalaman dan keikhlasan waktu.

Kinerja merupakan suatu hasil dari kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, seorang karyawan pada umumnya harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat kompetensi tertentu (Saragih dan Simarmata, 2018).

2.1.3.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Dewanto & Kharin Herbawani, 2021) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan, ialah :

- a. **Beban kerja yang diberikan** : beban kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk bagi karyawan itu sendiri.
- b. **Stres yang dialami** : Stres dapat berdampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, jika karyawan memiliki tingkat stres yang rendah maka karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sedangkan menurut Anoraga (2004) menjelaskan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

- a. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja pegawai meliputi hubungan kerja antar pegawai, hubungan dengan arah pencahayaan, suhu dan lingkungan, dll. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari pihak manajemen perusahaan karena seringkali karyawan merasa takut dalam bekerja karena tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja atau ruangan kerja yang tidak nyaman dapat mengganggu pekerjaan mereka.
- b. **Sikap etos kerja:** Sikap seseorang atau sekelompok orang dalam membangun hubungan yang harmonis, keselarasan dan keseimbangan dalam kelompok itu sendiri dan dengan kelompoknya lainnya. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dalam mencapai tujuan Hubungan keseimbangan antara perilaku dalam proses produksi akan terjadi meningkatkan kinerja.

- c. **Nutrisi dan kesehatan:** Sistem kekebalan tubuh seseorang seringkali dipengaruhi oleh nutrisi dan pola makan. hal ini berdampak pada kesehatan karyawan, karena semua hal ini akan memerlukannya mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.3. Unsur- Unsur Dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011, hal. 75) menyatakan bahwa terdapat beberapa unsur yang menjadi bahan penilaian terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu waktu, antara lain :

- a. **Mutu pekerjaan,** menggambarkan standar mutu yang sudah ditetapkan, Biasanya disertai dengan pengembangan keterampilan, kemauan, kecermatan, keterampilan dan kebersihan.
- b. **Kuantitas,** menggambarkan peningkatan jumlah atau besaran pekerjaan Suatu aktivitas yang mengakibatkan kerja ekstra perlu dilakukan. jumlah pekerjaan Dapat diukur dengan menambahkan nilai fisik dari pekerjaan sebelumnya.
- c. **Keterampilan,** meliputi mematuhi arahan, inisiatif, kehati-hatian, dan ketekunan.
- d. **Perilaku kerja** mencakup perilaku terhadap perusahaan, perilaku terhadap karyawan lain, sikap terhadap kerja, dan sikap terhadap kerja bekerja sama.

2.1.3.4. Indikator Penilaian kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2001:9), terdapat beberapa hal yang menjadi indikator kinerja ,antara lain :

- a. **Kualitas pekerjaan:** kapasitas produksi sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. **Jumlah pekerjaan:** Kemampuan untuk memproduksi sesuai dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. **Keandalan kerja:** termasuk mengikuti instruksi, bersikap proaktif, berhati-hati, dan rajin dalam melakukan pekerjaan.
- d. **Perilaku:** pernyataan evaluasi objek, orang atau peristiwa.

2.1.3.5. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012:35) menyatakan, adapun manfaat penilaian prestasi kerja (performance) karyawan sebagai berikut:

- a. Sebagai Dasar pengambilan keputusan digunakan untuk meninjau kinerja, pemecatan dan kompensasi.
- b. Untuk mengukur level seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas semua kegiatan di perusahaan.
- d. Sebagai dasar evaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.

- e. Merupakan indikator untuk menentukan kebutuhan pelatihan karyawan dalam organisasi.

2.1.4. Stres Kerja

2.1.4.1. Definisi Stres Kerja

Menurut Handoko, (2017) Stres kerja adalah suatu keadaan yang dimana dapat mempengaruhi emosi, sistem berpikir, dan kondisi seseorang, dimana stres yang berlebihan mengancam serta mempengaruhi keterampilan seseorang guna menghadapi lingkungan. Sedangkan stres kerja adalah keadaan stres yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan perasaan Kondisi fisik seseorang (Siagian, 2014).

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 157), berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan tertekannya pegawai dalam mengelola pekerjaan. Stres kerja ini dapat bermanifestasi dalam bentuk emosi yang tidak stabil, perasaan tidak enak badan, ingin menyendiri, sulit tidur, terlalu banyak merokok, tidak bisa rileks, cemas, stres, tegang, hipertensi, dan gangguan pencernaan.

Menurut Handoko (2011. Hal. 200) Stres adalah keadaan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan regulasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan sebuah tekanan psikologis yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja yang berakibat seseorang merasa tidak nyaman melakukan aktivitasnya.

2.1.4.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Stres Pada Karyawan

Menurut (Subroto, 2017) stres menjadi hal yang wajar dan sering terjadi pada siapa saja saja, termasuk pegawai. Ada dua faktor yang mengakibatkan stres, yaitu:

- a. **Faktor internal**, mencakup karakter, keterampilan, nilai budaya, dll.;
- b. **Faktor eksternal**, mencakup faktor internal pekerjaan, faktor peran organisasi, faktor peningkatan karir, faktor relasi pekerjaan, dan faktor sistem dan karakter lembaga. (Sunyoto dan Burhanudin, 2015).

2.1.4.3. Indikator Stres Kerja

Menurut Astianto & Suprihhadi, (2014) Indikator stres kerja antara lain:

- a. **Indikator psikologis**, antara lain: gampang tersindir, tidak komunikatif, sering termenung, kelelahan secara mental
- b. **Indikator fisik**, meliputi: Peningkatan detak jantung, Tekanan darah meningkat, Kelelahan fisik, Pusing, dan Susah tidur
- c. **Indikator perilaku**, antara lain: Merokok berlebihan, Penundaan kerja, Gangguan tingkah laku, Pola makan tidak teratur kebiasaan.

2.1.4.4. Jenis- Jenis Stres Kerja

Menurut (Tantra & Larasati, 2015) Stres diklasifikasikan terbagi menjadi dua yaitu eustres dan distres, yaitu :

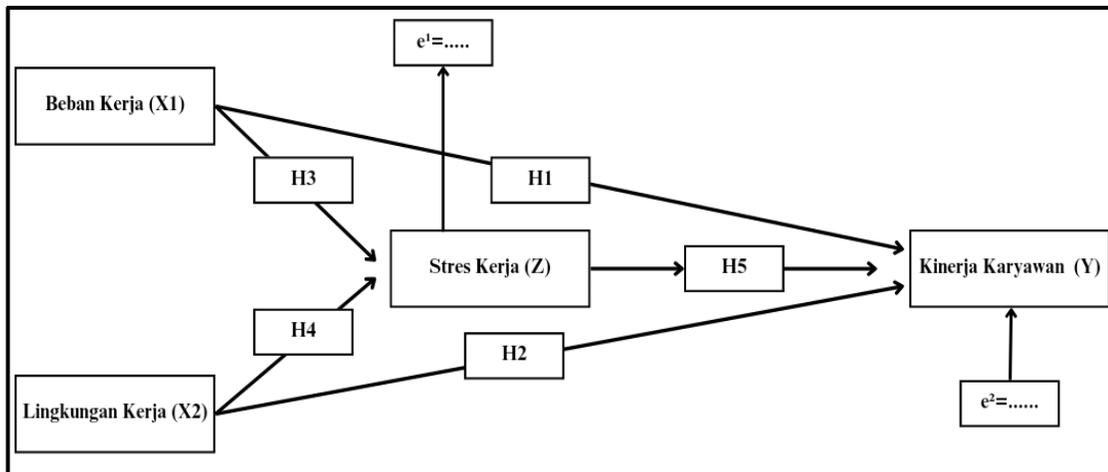
- a. *Eustres* : salah satu bentuk stres yang baik, hal ini dapat memotivasi kita berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan,
- b. *Distres* : bentuk stres patologi, konsep ini juga berlaku untuk stres Pekerjaan. Ketika tidak ada stres di tempat kerja, tantangan di tempat kerja juga tidak tersedia dan kinerja cenderung menurun.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan antara lain :

- a. Beban kerja adalah jumlah tugas maupun tanggung jawab yang harus dilakukan seseorang di tempat kerja, Beban kerja dapat diidentifikasi bukan hanya dengan kuantitas melainkan kualitas pekerjaan yang harus dilakukan dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompleksitas tugas, tingkat kesulitan, dan tingkat tanggung jawab yang harus dipikul.
- b. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja kurang kondusif, baik karena faktor internal maupun eksternal, maka dapat membuat kinerja yang dicapai dibawah level yang optimal.

- c. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu serta memiliki tujuan untuk dicapai
- d. Stres kerja adalah akibat atau akibat dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga menimbulkan perasaan tertekan atau tidak nyaman di tempat kerja atau di lingkungan perusahaan, sehingga mengakibatkan hasil pekerjaan yang dibebankan tidak maksimal.

2.2. Kerangka Konseptual



Gambar 2.2. Kerangka konseptual

2.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Thalib et al., 2021) dalam penelitian yang telah dilakukan diperoleh variabel Beban Kerja (X1) memiliki hubungan positif dan signifikan dengan variabel Y (Kinerja). Keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Mengelola pekerjaan sesuai dengan aturan prosedural akan berdampak pada hasil pekerjaan yang baik.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Rimasu, 2018) dalam penelitiannya memperoleh hasil analisis lingkungan kerja dan kinerja karyawan menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dimana semakin baik lingkungan kerja akan dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut (Dewantara, 2020) dalam penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil beban kerja memiliki Pengaruh secara parsial, namun berdampak signifikan terhadap stres kerja.

2.2.4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap stres

Menurut (Utami et al., 2020) menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memicu terjadinya stres kerja yang diperlukan untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

2.2.5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Ahmad et al., 2019) dalam penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan dapat diabaikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti Stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja.

Menurut (Hastutiningsih, 2019) dalam penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang menyatakan beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2.7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja.

Menurut (Sari et al., 2022) dalam penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang menyatakan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

2.3. Hipotesis

Ho¹ : Beban Kerja Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Ha¹ : Beban Kerja Dapat Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Ho² : Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Ha² : Lingkungan Kerja Secara Signifikan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Ho³ : Beban Kerja Secara Signifikan Tidak Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

Ha³ : Beban Kerja Secara Signifikan Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

Ho⁴ : Lingkungan Kerja Secara Signifikan Tidak Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

Ha⁴ : Lingkungan Kerja Secara Signifikan Berpengaruh Terhadap Stres Kerja

Ho⁵ Stres Kerja tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Ha⁵ Stres Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Ho⁶ Beban Kerja Melalui Kinerja Karyawan tidak berpengaruh Terhadap Stres Kerja

Ha⁶ Beban Kerja Melalui Kinerja Karyawan berpengaruh Terhadap Stres Kerja

Ho⁷ Lingkungan Kerja Melalui Kinerja Karyawan tidak berpengaruh Terhadap Stres Kerja

Ha⁷ Lingkungan Kerja Melalui Kinerja Karyawan berpengaruh Terhadap Stres Kerja

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:57), studi asosiatif adalah studi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan berdasarkan karakteristik yang dapat diamati dari hal-hal yang diidentifikasi atau dikonseptualisasikan dalam bentuk kata-kata sistematis yang menggambarkan perilaku atau fenomena yang diamati.

3.2.1. Beban Kerja (X1)

Menurut Mangkunegara (2013) Beban kerja merupakan kewajiban yang diberikan kepada pekerja atau Keterampilan dan kemampuan seorang karyawan untuk menuntaskan penggunaan tenaga kerja kerja dalam waktu tertentu. Adapun indikator beban kerja yang menjadi fokus dalam variabel ini antara lain :

Tabel 3.2.1.
Indikator Beban Kerja

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

Sumber 3.2.1. Mangkunegara (2013)

3.2.2. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan Semua instrumen dan bahan yang ditemui di lingkungan kerja saja dan metode kerja,

baik secara individu maupun kelompok. Adapun indikator penentu dalam variabel ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3.2.2.
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator Lingkungan Kerja
1.	Keamanan Pekerjaan Dan Perlindungan
2.	Lingkungan Kerja Fisik
3.	Hubungan Sosial Dan Mental
4.	Adanya Dukungan Dari Pimpinan
5.	Jam Kerja Yang Rasional

Sumber 3.2.2. Jain dan Kaur (2014)

3.2.3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas dari segala sesuatu yang dicapai oleh seorang karyawan di tempat kerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Adapun indikator penentu dalam variabel ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3.2.3.
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja
1.	Tanggung jawab
2.	Kualitas
3.	Standar pegawai yang melebihi standar perusahaan.
4.	Keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan.
5.	Ketentuan dalam bekerja.

Sumber 3.2.3. Mangkunegara (2013)

3.2.4. Stres Kerja (Z)

Menurut Zaenal (2010) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang muncul akibat ketidakmampuan karyawan dalam mengatasi perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. . Adapun indikator penentu dalam variabel ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3.2.4.
Indikator Stres kerja

No.	Indikator Stres Kerja
1.	Tuntutan tugas
2.	Tuntutan peran
3.	Tuntutan antar pribadi
4.	Struktur organisasi
5.	Kepemimpinan organisasi

Sumber 3.2.4. Zaenal (2010)

3.3. Tempat Dan waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang beralamat Jl. DR. Cipto, Anggrung, No.12, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152 yang diselenggarakan pada bulan Maret 2023- September 2023.

No	Keterangan	Maret 2023				April 2023				Mei 2023				Juni 2023				juli 2023				Agustus 2023				Sept 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																								
2	Penyusunan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
3	Bimbingan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar proposal													■	■														
5	Pengumpulan data															■	■												
6	Analisis data																	■	■										
7	Bimbingan skripsi																			■	■								
8	Meja hijau																					■	■	■					

Gambar 3.3. Rencana Penelitian

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh populasi staf fokus pada staf yang berfokus pada bidang lapangan di PT. PLN UIP Sumbagut yang berjumlah 46 orang, target audiens dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terbagi dalam 3 departemen yang berfokus pada proyek lapangan PT. PLN UIP Sumbagut sebanyak 46 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan rincian sampel yang diambil sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Target Penyebaran Kuesioner

Divisi	Jumlah
Operasi Konstruksi I	17 orang
Operasi Konstruksi II	21 orang
Keselamatan, Kesehatan, Dan Keamanan Kerja Dan Lingkungan	8 orang
<i>Total</i>	46 orang

Sumber 3.4. Data Pegawai PLN UIP Sumbagut

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penelitian lapangan. Penelitian lapangan yaitu berupa penyebaran kuesioner kepada responden yakni kepada karyawan PT. PLN UIP Sumbagut, kuesioner berisikan pernyataan tentang karakteristik responden dan pernyataan indikator/variabel.

Dengan metode pengukuran variabel menggunakan Skala Likert dengan point yang ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 3.5.
Metode Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber 3.5. Sugiyono (2013 hal 92)

Untuk menguji kualitas data yang diperoleh dari penerapan indikator, maka diperlukan pengujian atas validitas dan uji realibilitas, sebagai berikut :

3.2. Uji Validitas

Sugiyono (2006) dalam (Dewi & Sudaryanto, 2020) menyatakan bahwa uji validitas merupakan langkah pemeriksaan atas keabsahan terhadap isi (content) suatu instrumen, untuk tujuan mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Adapun Kriteria dalam pengujian validitas sebagai berikut :

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

3.5.2. Uji Realibilitas

Menurut (Al Hakim et al., 2021) Uji reliabilitas adalah sesuatu yang dapat dipercaya atau suatu keadaan dapat dipercaya, fungsi uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi kuesioner yang digunakan oleh peneliti yang

digunakan, sehingga kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian sekalipun. dilakukan berulang kali dengan menggunakan kuesioner dan kuesioner yang identik.

Menurut (Polakitang et al., 2019) dasar Pengambilan keputusan terkait uji realibilitas, sebagai berikut:

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

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik)

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e.$$

Untuk membuktikan kelayakan tipe regresi yang digunakan, terlebih dahulu mesti dilakukan uji asumsi klasik, pada uji hipotesis klasik ini terdapat tiga jenis pengujian, diantaranya:

- a. *Uji Normalitas* : Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal, residual berdistribusi normal atau tidak. Standar uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov dengan kriteria jika *Kolmogorov Smirnov signifikan > 0,05 maka*

datanya normal dan jika *Kolmogorov Smirnov signifikan < 0,05* maka *datanya tidak normal*.

- b. **Multikolinearitas** : Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat menemukan korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Deteksi Multikolinearitas pada regresi dapat dilihat dari nilai koefisien varians inflasi (VIF) dan nilai toleransi. Jika *VIF < 10 dan toleransi > 0,1*, hal itu tidak terjadi *Multikolinieritas* tetapi jika *VIF > 10 dan toleransi > 0,1* maka terjadi *multikolinearitas*.
- c. **Heterokdasitisitas**: untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksesuaian varians dari satu observasi residual ke observasi yang lain. Jika varians residual dari pengamatan lain tetap, disebut varians variabel seragam, dan jika variansnya berbeda, disebut varians variabel. Model yang baik adalah model tanpa variasi variabel. Untuk mendeteksi adanya varians variabel, Anda dapat menggunakan uji Glejser. Pada pengujian ini jika hasil *sig > 0,05* maka *tidak ada tanda varian, model yang baik tidak ada perubahan varian*.

3.6.2. Analisis Jalur

Analisis jalur adalah evolusi dari analisis korelasi dan regresi adalah bentuk spesifiknya. Model ini juga bisa disebut model kausal atau model kausal. Analisis lintasan digunakan untuk menguji rasio teoritis mengenai hubungan sebab akibat tanpa mengubah variabel (Pardede & Manurung, 2014).

Menurut Widi (2018), analisis jalur adalah analisis keterkaitan antara Variabel independen, perantara, dan dependen membentuk model hubungan antar variabel ditunjukkan oleh anak panah dari satu variabel ke variabel lainnya.

Analisis jalur didasarkan pada beberapa asumsi yang juga ada dalam regresi linier berganda serta terdapat asumsi lain. Berikut beberapa asumsi dan prinsip yang perlu dimunculkan dalam analisis jalur (Nayebi, 2020:60):

- a. Terdapat prinsip linier (linier) dan aditif (addivitas). di mana linier bermakna hubungan variabelnya linier dan adivitas artinya tidak ada interaksi.
- b. Distribusi variabel dependen untuk setiap nilai variabel independen harus didistribusikan normal.
- c. Observasi tidak bergantung satu sama lain.
- d. Multikolinearitas lemah. Multikolinearitas disini mengacu dalam dua atau lebih variabel independen (penyebab) memiliki korelasi yang sangat tinggi.
- e. Ada rekursi. Semua arah panah adalah arah yang sama.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penyebaran angket dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian, yang selanjutnya dapat diolah sesuai prosedur yang ada untuk memperoleh hasil akhir menjadi data statistik dan kesimpulan yang dihasilkan akan dilampirkan sebagai bukti penelitian.

kuesioner disebarkan kepada 46 karyawan, termasuk 2 karyawan dari area kerja berorientasi operasi lapangan, termasuk Departemen Operasi Konstruksi serta Departemen Kesehatan, Keselamatan Keamanan Kerja dan lingkungan. Menggunakan sistem penilaian skala Likert yang mencakup 10 pilihan pernyataan dengan bobot peringkat sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Metode Penilaian Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber 4.1. Sugiyono (2013 hal 92)

4.2. Uji Karakteristik Responden

Uji karakteristik responden merupakan penilaian yang mengelompokkan peserta berdasarkan usia, tingkat jenis kelamin, tingkat pendidikan atau pekerjaan. Oleh karena itu, data terkait karakteristik responden dapat dijadikan acuan untuk melihat apakah data yang dimasukkan sudah sesuai atau perlu dilakukan pengumpulan ulang untuk mendukung data yang sudah ada.

Untuk dapat melihat tingkat persentase responden berdasarkan jenis kelamin dari 46 responden, maka dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.2.1.
Uji Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	65.2	65.2	65.2
	Perempuan	16	34.8	34.8	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, pembagian responden berdasarkan gender diperoleh hasil sebanyak 30 orang laki-laki atau 65.2 % dan sebanyak 16 orang atau 34,8% perempuan.

4.2.2. Berdasarkan Usia

Untuk dapat melihat tingkat persentase responden berdasarkan usia responden dari 46 orang dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.2.2.
Uji Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	15	32.6	32.6	32.6
	31-40	16	34.8	34.8	67.4
	41-50	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas usia responden yaitu pada usia 31-40 tahun atau 34,8% pada karyawan PT. PLN UIP Sumbagut.

4.2.3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui tingkat persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir dari 46 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.3.
Uji Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D4	6	13.0	13.0	13.0
	S1	30	65.2	65.2	78.3
	S2	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan temuan, mayoritas usia karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini mayoritas karyawan PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut bergelar sarjana, yang mencakup 30 orang atau 65,2% dari total angkatan kerja.

4.2.4. Berdasarkan Bagian/Divisi Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase responden jika diklasifikasikan pada divisi atau bagian kerja dari 46 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.4
Hasil Deskriptif Responden Berdasarkan Departemen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OK I	17	37.0	37.0	37.0
	OK II	21	45.7	45.7	82.6
	K3L	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa responden sebanyak 21 orang atau sebesar 45,7%, mayoritas responden berasal dari Divisi Operasi Konstruksi II (OK II) PT.PLN (Persero) UIP Sumbagut.

4.3. Uji Distribusi Pernyataan Variabel

Berikut hasil dari distribusi frekuensi dari pernyataan yang diajukan pada setiap variabel yang telah diteliti :

4.3.1. Deskripsi Frekuensi Pada Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 4.3.1
Frekuensi Persebaran Pernyataan X1

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	54,3	21	45,7	0	0	0	0	0	0	46	100
2	16	34,8	30	65.2	0	0	0	0	0	0	46	100
3	15	32,6	31	67,4	0	0	0	0	0	0	46	100

4	19	41,3	27	58,7	0	0	0	0	0	0	46	100
5	19	41,3	27	58,7	0	0	0	0	0	0	46	100
6	18	39,1	28	60,9	0	0	0	0	0	0	46	100
7	23	50,0	23	50,0	0	0	0	0	0	0	46	100
8	17	37,0	29	63,0	0	0	0	0	0	0	46	100
9	27	58,7	18	39,1	1	2,2	0	0	0	0	46	100
10	25	54,3	20	43,5	1	2,2	0	0	0	0	46	100

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang ada dapat di deskripsikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban dari responden terkait pernyataan memiliki target kinerja yang tinggi dapat menciptakan tekanan tambahan bagi karyawan, sebanyak 25 dari total 46 responden atau 54,3% menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan. Dapat disimpulkan para karyawan merasa terbebani dengan target kinerja yang tinggi.
2. Berdasarkan data yang diperoleh dari tanggapan responden disebutkan bahwa tujuan yang ingin dicapai terlalu ambisius dapat menimbulkan stres di tempat kerja, sebanyak 30 responden atau 65,2% menyatakan setuju. Dapat kita simpulkan bahwa karyawan merasa terbebani dengan tujuan kerja yang terlalu ambisius.
3. Berdasarkan hasil data yang diperoleh mengenai penegasan bahwa mengejar tujuan dapat mengakibatkan kerja berlebihan sehingga menimbulkan stres fisik dan mental, sebanyak 31 responden atau setara dengan 67,4 dari total jumlah responden yang diteliti menjawab

setuju dengan pernyataan yang dibuat. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa berkewajiban untuk mengejar tujuan kerja yang tinggi.

4. Berdasarkan data diperoleh melalui pernyataan bahwa kondisi kerja yang tidak aman atau tidak sehat dapat meningkatkan tingkat kecemasan karyawan sebanyak 27 orang atau 58,7 % menjawab setuju dengan pernyataan yang diajukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menjadi beban dalam pekerjaannya.
5. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan Lingkungan kerja yang bising atau tidak nyaman bisa mengganggu konsentrasi dan menyebabkan stress, sebanyak 27 responden atau 58,7% menjawab setuju dari pernyataan yang diberikan.
6. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penegasan bahwa mobilitas yang tinggi atau seringnya perjalanan bisnis dapat meningkatkan beban kerja dan kelelahan baik fisik maupun non fisik. Sebanyak 26 responden atau setara dengan 60,9% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa beban kerja bertambah seiring dengan tingginya tingkat mobilisasi kerja yang dilakukan.
7. Berdasarkan temuan dari pernyataan tersebut, adanya standar ketenagakerjaan yang tidak jelas atau terus berubah dapat menyebabkan kebingungan bagi karyawan. Sebanyak 23 responden

atau 50,0% memberikan respon sangat setuju dan setuju dengan pernyataan yang diberikan. Sehingga dapat disimpulkan standar pekerjaan yang tidak jelas dapat membuat kebingungan antar karyawan.

8. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari pernyataan standar kinerja yang sangat ketat dapat memberikan tekanan berlebihan pada karyawan untuk mencapai hasil yang sempurna. Sebanyak 29 responden atau 63,0% memberikan respon setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Sehingga dapat disimpulkan karyawan merasa tingginya standar pekerjaan yang diberikan membebani mereka.
9. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, apabila standar kerja tidak sesuai dengan kemampuan pegawai maka dapat menimbulkan kecemasan yang berlebihan akibat perasaan tidak kompeten. Sebanyak 27 responden atau setara dengan 58,7% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Oleh karena itu, dapat kita simpulkan bahwa kemampuan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan kecemasan yang berlebihan pada diri karyawan.
10. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari pernyataan beban kerja yang tinggi karena perlu mematuhi berbagai standar pekerjaan dapat mengakibatkan kelelahan, sebanyak 25 responden atau 52.2% menjawab sangat setuju dari pernyataan yang diberikan.

4.3.2. Deskripsi Frekuensi Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.3.2.
Frekuensi Persebaran Pernyataan X2

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	30,4	32	69,6	0	0	0	0	0	0	46	100
2	13	28,3	33	71,7	0	0	0	0	0	0	46	100
3	17	37,0	29	63,0	0	0	0	0	0	0	46	100
4	15	32,6	31	67,4	0	0	0	0	0	0	46	100
5	19	41,3	27	58,7	0	0	0	0	0	0	46	100
6	17	37,0	29	63,0	0	0	0	0	0	0	46	100
7	17	37,0	29	63,0	0	0	0	0	0	0	46	100
8	14	30,4	31	67,4	1	2,2	0	0	0	0	46	100
9	19	41,3	24	52,2	3	6,5	0	0	0	0	46	100
10	13	28,3	30	65,2	3	6,5	0	0	0	0	46	100

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan dari data yang telah diperoleh dapat di deskripsikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, Saya merasa memiliki perlindungan yang cukup terhadap risiko dan bahaya di lingkungan kerja, sebanyak 32 responden atau setara dengan 69,6% menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, Sistem keamanan dan keselamatan di tempat kerja ini dianggap memadai, sebanyak 33 responden atau sebesar 71,7% memberikan jawaban setuju dengan pernyataan yang diberikan.

3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, Fasilitas fisik tempat kerja ini mendukung kenyamanan dan produktivitas, sebanyak 29 orang atau 63,0% menjawab setuju dengan pernyataan.
4. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, Suhu, pencahayaan, dan ventilasi di tempat kerja dianggap sesuai dan nyaman, sebanyak 31 responden atau setara dengan 67,4% menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan Hubungan sosial di tempat kerja ini mendukung kolaborasi dan tim kerja, Sebanyak 27 responden atau setara dengan 58,7% menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan, Saya merasa memiliki dukungan yang memadai dari rekan kerja, Sebanyak 29 responden atau setara dengan 63,0 orang menjawab setuju dengan pernyataan yang diberikan.
7. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, Pimpinan di tempat kerja ini memberikan dukungan yang jelas terhadap pencapaian tujuan individu dan tim. Sebanyak 29 responden atau setara dengan 63,0% menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Berdasarkan hasil pernyataan tersebut, Saya merasa dapat mengkomunikasikan masalah atau ide dengan pimpinan secara terbuka Sebanyak 31 responden atau setara dengan 67,4% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

9. Sesuai dengan hasil yang diperoleh dari pernyataan Saya merasa memiliki fleksibilitas yang cukup dalam mengatur jam kerja sesuai kebutuhan saya. Sebanyak 24 responden atau setara dengan 52,2 % menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari Jam kerja di tempat kerja ini dianggap rasional dan mendukung keseimbangan kerja. Sebanyak 30 responden atau setara dengan 65,2% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.3. Deskripsi Frekuensi Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3.3.
Frekuensi Persebaran Pernyataan Y

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	41,3	27	58,7	0	0	0	0	0	0	46	100
2	29	63,0	17	37,0	0	0	0	0	0	0	46	100
3	24	52,2	22	47,8	0	0	0	0	0	0	46	100
4	25	54,3	21	45,7	0	0	0	0	0	0	46	100
5	23	50,0	23	50,0	0	0	0	0	0	0	46	100
6	27	58,7	19	41,3	0	0	0	0	0	0	46	100
7	28	60,9	18	39,1	0	0	0	0	0	0	46	100
8	24	52,2	22	47,8	0	0	0	0	0	0	46	100
9	21	45,7	24	52,2	1	2,2	0	0	0	0	46	100
10	24	52,2	22	47,8	0	0	0	0	0	0	46	100

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan dari data yang telah disajikan dapat di inteprestasikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kesaksian yang diperoleh, saya selalu menganggap akuntabilitas dalam pekerjaan saya sebagai prioritas utama, sebanyak 27 responden atau setara dengan 58,7% menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
2. Berdasarkan temuan pernyataan tersebut, memastikan pekerjaan saya selesai tepat waktu dan akurat merupakan bentuk tanggung jawab saya, sebanyak 29 responden setara dengan 63,0% sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan.
3. Berdasarkan hasil kesaksian yang diperoleh, saya selalu berusaha memberikan hasil kerja dengan kualitas terbaik. Sebanyak 24 responden atau setara dengan 52,2% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, kualitas pekerjaan saya mencerminkan komitmen saya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sebanyak 25 responden atau setara dengan 54,3% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, saya berpendapat bahwa setiap karyawan berusaha melampaui standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 23 responden atau setara dengan 50 % menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Berdasarkan pernyataan tersebut, Pengembangan pribadi dan pencapaian standar pribadi yang tinggi adalah bagian dari integritas

saya sebagai karyawan, sebanyak 27 responden setara dengan 58,7% sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan.

7. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, saya terus mengasah keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja saya, sebanyak 28 responden atau setara dengan 60,9% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Berdasarkan hasil dari pernyataan tersebut, keterampilan teknis dan pengetahuan sangat penting bagi saya untuk melaksanakan tugas saya dengan baik, sebanyak 24 responden atau setara dengan 52,2% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
9. Berdasarkan hasil yang diperoleh, saya selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang diberikan oleh perusahaan, sebanyak 24 responden atau setara dengan 52,2% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Berdasarkan hasil pernyataan saya, keberhasilan pekerjaan saya juga tergantung pada kemampuan saya untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku, sebanyak 24 responden atau setara dengan 52,2% menjawab sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4.3.4. Deskripsi Frekuensi Pada Variabel Stres Kerja (Z)

Tabel 4.3.4.
Frekuensi Persebaran Pernyataan Z

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	45,7	25	54,3	0	0	0	0	0	0	46	100
2	22	47,8	24	52,2	0	0	0	0	0	0	46	100
3	22	47,8	24	52,2	0	0	0	0	0	0	46	100
4	20	43,5	26	56,5	0	0	0	0	0	0	46	100
5	22	47,8	24	52,2	0	0	0	0	0	0	46	100
6	20	43,5	26	56,5	0	0	0	0	0	0	46	100
7	22	47,8	24	52,2	0	0	0	0	0	0	46	100
8	23	50,0	50	50,0	0	0	0	0	0	0	46	100
9	21	45,7	23	50,0	2	4,3	0	0	0	0	46	100
10	19	41,3	25	54,3	2	4,3	0	0	0	0	46	100

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan dari data yang telah diperoleh dapat di deskripsikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil asesmen yang diperoleh, tuntutan kerja yang berat seringkali menjadi penyebab stres dalam bekerja, sebanyak 25 responden atau setara dengan 54,3% menjawab setuju dengan pernyataan yang diberikan.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, bekerja dengan tenggat waktu yang ketat dapat meningkatkan tingkat stres dalam pekerjaan, sebanyak 24 responden atau 52,2% menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan Terkadang konflik peran antara tugas pekerjaan dan peran pribadi dapat

menimbulkan stress, sebanyak 24 responden atau setara dengan 52,2% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, memiliki ekspektasi yang tinggi untuk menjalankan berbagai peran di tempat kerja dapat memberikan tekanan tambahan pada karyawan, sebanyak 26 responden atau setara dengan 56,5% menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
5. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, konflik interpersonal di tempat kerja dapat menjadi penyebab stres yang signifikan, sebanyak 24 responden atau setara dengan 52,2% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.
6. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, perbedaan nilai dan persepsi antar rekan kerja dapat meningkatkan stres di lingkungan kerja, sebanyak 26 responden atau setara dengan 56,5% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.
7. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pernyataan tersebut, ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi dapat menimbulkan perasaan tegang, sebanyak 24 responden atau setara dengan 52,2% menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
8. Berdasarkan temuan dari pernyataan Perubahan struktur organisasi yang sering terjadi dapat mengganggu stabilitas dan meningkatkan

ketidakpastian. Sebanyak 23 responden atau setara dengan 50,0% menjawab sangat dan setuju dengan pernyataan yang diberikan.

9. Berdasarkan temuan pernyataan tersebut, kepemimpinan yang tidak efektif atau tidak suportif dapat menyebabkan rasa tidak aman dan stres di kalangan karyawan, sebanyak 23 responden atau setara dengan 50% menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.
10. Berdasarkan hasil review, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan tingkat stres di tempat kerja, sebanyak 25 responden atau setara dengan 54,3% menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

4.4. Uji Validitas

Sugiyono (2006) dalam (Dewi & Sudaryanto, 2020) menyatakan bahwa pengujian validitas adalah suatu langkah untuk menguji validitas isi suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur keakuratan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Kriteria pemeriksaan validitasnya adalah sebagai berikut:

- a. Indikator kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai r akun hasil lebih besar dari r tabel
- b. Indikator kuesioner dapat dikatakan tidak valid jika nilai hitung yang diperoleh r lebih kecil dari nilai tabel r .

Adapun hasil yang telah diperoleh pada setiap variabel yang dipilih untuk menjadi topik penelitian, sebagai berikut :

4.4.1. Hasil Uji Validitas variabel beban kerja (X1)

Tabel 4.4.1.
Hasil Uji validitas beban Kerja X1

No. Pernyataan	R _{tabel}	R _{Hitung}	Keterangan
1	0,285	0.766	Valid
2		0.598	Valid
3		0.430	Valid
4		0.605	Valid
5		0.649	Valid
6		0.719	Valid
7		0.746	Valid
8		0.629	Valid
9		0.424	Valid
10		0.538	Valid

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji validitas yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa setiap unsur pernyataan yang diberikan pada Kuesioner Variabel Beban kerja (X1) ditandai sebagai data “*valid*”.

4.4.2. Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X2)

Tabel 4.4.2.
Validitas Lingkungan kerja (X2)

No. Pernyataan	R _{tabel}	R _{Hitung}	Keterangan
1	0,285	0.535	Valid
2		0.570	Valid
3		0.683	Valid
4		0.573	Valid
5		0.710	Valid
6		0.581	Valid
7		0.513	Valid
8		0.352	Valid
9		0.459	Valid
10		0.406	Valid

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji validitas yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang dilaporkan dalam kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja s(X2) dinyatakan sebagai data yang “*valid*”.

4.4.3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4.3.
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Pernyataan	R _{tabel}	R _{Hitung}	Keterangan
1	0,285	0.679	Valid
2		0.593	Valid
3		0.596	Valid
4		0.560	Valid
5		0.683	Valid
6		0.574	Valid
7		0.574	Valid
8		0.448	Valid
9		0.311	Valid
10		0.300	Valid

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pemeriksaan keabsahan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa setiap item pelaporan yang disampaikan pada Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y) dilaporkan sebagai data yang “*valid*”.

4.4.4. Hasil Uji Validitas Stres kerja

Tabel 4.4.4.
Uji Validitas Stres kerja

No. Pernyataan	R _{tabel}	R _{Hitung}	Keterangan
1	0,285	0.669	Valid
2		0.609	Valid
3		0.544	Valid
4		0.420	Valid

5		0.526	Valid
6		0.469	Valid
7		0.674	Valid
8		0.583	Valid
9		0.300	Valid
10		0.478	Valid

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui uji validitas yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang dilaporkan dalam kuesioner tentang variabel Stres Kerja (Z) dinyatakan merupakan data yang “*valid*”.

4.5. Uji realibitas

Menurut (Al Hakim et al., 2021) uji reliabilitas adalah sesuatu yang dapat dipercaya atau suatu keadaan yang dapat dipercaya. Fungsi uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi kuesioner yang digunakan peneliti, sehingga kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian sekalipun. diberikan beberapa kali menggunakan kuesioner dan kuesioner yang identik.

Menurut (Polakitang et al., 2019) dasar pengambilan keputusan mengenai pengujian reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai Cronbch alpha lebih besar dari 0,60 maka tes tersebut dianggap *reliabel*.
- b. Jika nilai Cronbach's alpha kurang dari 0,60 maka tes tersebut dianggap tidak *reliable*.

Tabel 4.5.1.
Uji realibilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.811	0,60	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0.719		<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.715		<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (Z)	0.704		<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam uji realibilitas yang melibatkan seluruh variabel yang diteliti, diperoleh hasil seperti tabel diatas, maka dapat dinyatakan bahwa data pada variabel sebagai "***Reliabel***".

4.6. Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik)

4.6.1. Uji Normalitas

Menurut Gujarati dalam (Jufrizen, 2016), uji normalitas data dilakukan untuk memeriksa apakah variabel terikat dan bebas dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak.

Standar uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kolmogorov Smirnov dengan kriteria:

- a. Jika Kolmogorov Smirnov signifikan $>0,05$ maka datanya normal.
- b. Jika Kolmogorov Smirnov signifikan $<0,05$ maka datanya tidak normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44167985
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.058
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. This is a lower bound of the true significance.</p>		

Gambar 4.6.1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

4.6.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ningsih & Dukalang, 2019) Pengujian heterogenitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians antara sisa observasi suatu observasi dengan sisa observasi. Jika varians sisa terhadap pengamatan lain tetap sama, maka dapat disebut homogenitas variabel, dan jika variansnya berubah, dapat disebut heterogenitas.

Model yang baik adalah model yang tidak mengalami perubahan variasi, untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat menggunakan *uji Glejser*. Pada pengujian ini jika hasil *sig* > *0,05* maka tidak terdapat tanda varians, maka model baik dan variansnya tidak berubah.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.457	3.593		.962	.341
	Beban Kerja	-.169	.081	-.365	-2.092	.042
	Lingkungan Kerja	.139	.092	.262	1.503	.140
a. Dependent Variable: ABS_RES1						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.273	4.310		1.920	.062
	Beban Kerja	.006	.083	.013	.074	.942
	Lingkungan Kerja	-.056	.102	-.106	-.548	.586
	Stres Kerja	-.101	.087	-.193	-1.162	.252
a. Dependent Variable: ABS_RES2						

Gambar 4.6.2. Uji Heteroskedastisitas Persamaan I Dan II

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, diketahui bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas pada setiap model persamaan variabel yang telah diuji.

4.6.3. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ningsih & Dukulang, 2019) Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah model regresi dapat menemukan korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Deteksi multikolinearitas pada regresi dapat dilihat dari variance inflasi faktor (VIF) dan nilai toleransi.

a. Jika $VIF < 10$ Dan $Tolerance > 0.10$, Hal Itu Tidak Terjadi

Multikolinieritas

b. Jika $VIF > 10$ Dan $Tolerance < 0.10$, Maka Terjadi *Multikolinieritas*.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.182	6.507		3.870	.000		
	Beban Kerja	.017	.146	.019	.117	.908	.690	1.449
	Lingkungan Kerja	.430	.167	.425	2.573	.014	.690	1.449
a. Dependent Variable: Stres Kerja								

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.959	6.771		2.209	.033		
	Beban Kerja	.362	.131	.415	2.762	.008	.690	1.450
	Lingkungan Kerja	.028	.161	.028	.173	.863	.598	1.673
	Stres Kerja	.293	.137	.297	2.142	.038	.810	1.235
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Gambar 4.6.3. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan I dan II

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Hasil uji multikolinieritas Toleransi kolinearitas pada model I diperoleh hasil Beban Kerja (0,690), Lingkungan Kerja (0,690). Oleh karena itu, ini melebihi batas standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian pada *Collinearity tolerance*, dapat disimpulkan tidak terjadi "*multikolinieritas*".

- b. Diperoleh hasil uji multikolinieritas *Collinearity tolerance* pada model II diperoleh hasil sebesar, Beban Kerja (0.690), lingkungan Kerja (0.598) dan stres kerja (0.810). Sehingga telah melewati batas standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian pada *Collinearity tolerance*, dapat disimpulkan tidak terjadi “*multikolinieritas*”.
- c. Diperoleh hasil uji multikolinieritas Pada nilai koefisien *varians inflasi (VIF)* pada setiap persamaan variabel model I sebesar, beban kerja X1 (1.449), dan lingkungan kerja X2 (1.449), maka dapat disimpulkan bahwa *varians inflasi (VIF)* Tidak terjadinya “*multikolinieritas*”.
- d. Diperoleh hasil uji multikolinieritas Pada nilai koefisien *varians inflasi (VIF)* pada setiap persamaan variabel model II sebesar, beban kerja X1 (1.450), lingkungan kerja X2 (1.673), dan stres kerja Z (1.235), maka dapat disimpulkan bahwa *varians inflasi (VIF)* Tidak terjadinya “*multikolinieritas*”.

4.7. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Widi (2018), Analisis jalur merupakan analisis hubungan antara variabel independen, mediasi, dan dependen untuk membentuk model hubungan antar variabel yang diwakili oleh tanda panah dari satu variabel ke variabel lainnya. Sedangkan dalam analisis jalur (path analysis) akan diuji dua persamaan, antara lain:

- a. Pengaruh variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Z).
- b. Pengaruh variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui stres kerja (Z).

4.7.1. Uji Analisis Jalur Model I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.182	6.507		3.870	.000
	Beban Kerja	.017	.146	.019	.117	.908
	Lingkungan Kerja	.430	.167	.425	2.573	.014

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.153	2.49782

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Gambar 4.7.1. Hasil Analisis jalur Model I

Sumber : Data Diolah Menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap persamaan pertama model maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Diketahui nilai signifikansi pada variabel beban kerja (X1) sebesar **0,908** ($> 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. (**Ditolak**)

- b. Diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar **0,014 (<0,05)**. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. **(Diterima)**.

Diketahui nilai R square pada model persamaan I sebesar 0,190 atau 19,0% dari kontribusi yang diberikan dari pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka nilai $e^1 = \sqrt{1 - 0,190} = 0,9$, sehingga nilai e^1 yang diperoleh sebesar 0.9.

Sehingga berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari persamaan pertama, diperoleh hasil : beban kerja memiliki pengaruh positif sebesar **0,019** (diperoleh dari *Standardized Coefficients Beta*) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sebesar **0,425** (diperoleh dari *Standardized Coefficients Beta*) terhadap stres kerja, dengan nilai $e^1 = 0,9$.

4.7.2 Uji Analisis jalur Model II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.959	6.771		2.209	.033
	Beban Kerja	.362	.131	.415	2.762	.008
	Lingkungan Kerja	.028	.161	.028	.173	.863
	Stres Kerja	.293	.137	.297	2.142	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.345	.298	2.23849
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Beban Kerja , Lingkungan Kerja				

Gambar 4.7.2. Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan II

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada persamaan model pertama dapat disimpulkan, dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Diketahui nilai signifikansi pada variabel beban kerja (X1) sebesar **0,008 (<0,05)**. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (**Diterima**).
- b. Diketahui nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar **0,863 (>0,05)**. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (**Ditolak**).
- c. Diketahui nilai signifikansi pada variabel stres kerja (Z) sebesar **0,038 (<0,05)**. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (**Diterima**).

Diketahui nilai R square pada model persamaan II sebesar 0.263 atau 26.3 % dari kontribusi yang diberikan dari pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka nilai $e^2 = \sqrt{1 - 0,345} = 0.809$, sehingga nilai e^2 yang diperoleh sebesar 0.809.

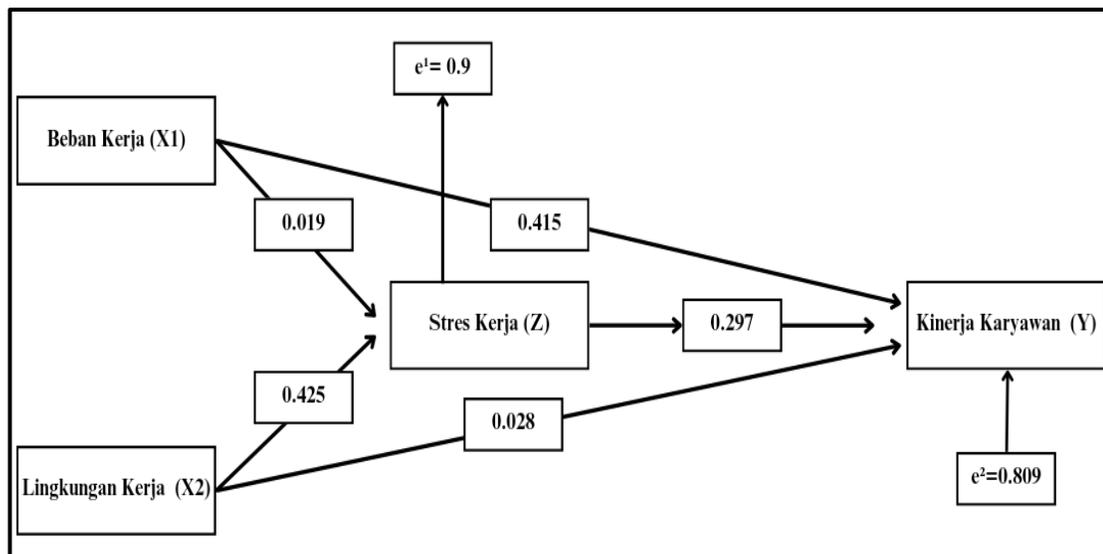
Sehingga berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari persamaan kedua, diperoleh hasil : beban kerja memiliki pengaruh positif sebesar **0.415** (diperoleh dari *Standardized Coefficients Beta*) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sebesar **0.028** (diperoleh dari *Standardized Coefficients Beta*) dan Stres Kerja memiliki pengaruh positif sebesar **0,038** terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $e^2 = 0.809$.

Berdasarkan pada hasil yang telah diperoleh dari persamaan I dan II, maka persamaan regresi linear berganda maka persamaan:

a. $Y = 25,182 + 0,017 X_1 + 0,430 X_2 + e$ (Persamaan I)

b. $Z = 14,959 + 0,362 X_1 + 0,028 X_2 + e$ (Persamaan II)

Maka berdasarkan hasil yang telah diperoleh melalui persamaan I dan II maka nilai hubungan antar variabel diperoleh sebagai berikut :



Gambar 4.7.3. Nilai Hubungan Antar Variabel

4.8. Interpretasi Hasil

Berdasarkan melalui hasil pengujian melalui analisis jalur yang telah dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh hasil hipotesis, sebagai berikut :

- a. H_0^1 : X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
- b. H_a^1 : X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil dari nilai signifikansi sebesar *0,008 (<0,05)*. (*H_a¹ Diterima*)

“sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif sebesar *0,415* terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar *0,008*, dengan kata lain beban kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.

b. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh hasil hipotesis, sebagai berikut :

- a. H_0^1 : X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
- b. H_a^1 : X2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil dari nilai signifikansi sebesar *0.863 (>0,05)*. (*H_a¹ ditolak*)

“sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif sebesar *0.028* terhadap kinerja karyawan dengan nilai

signifikan sebesar **0.863**, dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh namun tidak secara signifikan terhadap kinerja ”.

c. Pengaruh langsung Beban kerja terhadap stres kerja

- a. H_0^3 : X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Z.
- b. H_a^3 : X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Z.

Diketahui nilai signifikansi pada variabel beban kerja (X1) sebesar **0.908 (>0,05)**. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja pengaruh signifikan terhadap stres kerja (Z) . (**H_a^3 Ditolak**).

“Sehingga dapat disimpulkan beban kerja memiliki pengaruh positif sebesar **0.019** terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar **0.908**, dengan kata lain beban kerja memiliki pengaruh namun tidak secara signifikan terhadap stress kerja”.

d. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap stres kerja

Berdasarkan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh hasil hipotesis, sebagai berikut :

- a. H_0^4 : X2 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Z.
- b. H_a^4 : X2 berpengaruh secara signifikan terhadap Z.

Diketahui nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar **0.014 (<0,05)**. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pengaruh signifikan terhadap stres kerja atau (**H_a^4 Diterima**).

“Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar **0.425** terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar

0.014, dengan kata lain lingkungan kerja memainkan peranan yang dominan terhadap stres yang dialami oleh karyawan”

e. Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh hasil hipotesis, sebagai berikut :

- a. H_0^5 : Z tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
- b. H_a^5 : Z berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil dari nilai sigifikansi sebesar *0.038* ($<0,05$). sehingga (*H_a^5 diterima*).

“Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif sebesar *0.297* terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar *0,038*, dengan kata lain stres yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan”.

f. Pengaruh beban kerja melalui stres kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui pengaruh langsung dari beban kerja terhadap stres kerja sebesar *0,019*. Sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja melalui stres kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh dari hasil perkalian nilai *beta* (beban kerja terhadap Kinerja karyawan) dengan nilai *Beta* (Kinerja Karyawan Terhadap Stres kerja), yaitu : $0,415 \times 0,297 = 0.123$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar *0,019* dan pengaruh tidak langsung sebesar *0,123*, maka dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh

langsung. Maka secara tidak langsung beban kerja melalui stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. (**Ha⁶ Diterima**)

g. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui stres kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar **0,425**. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui stres kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh dari hasil perkalian nilai **beta** (lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan) dengan nilai **Beta** (Kinerja Karyawan Terhadap Stres kerja), yaitu : **0,028 x 0,297= 0,008**

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar **0.425** dan pengaruh tidak langsung sebesar **0,008**, dikarena pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Maka secara tidak langsung lingkungan kerja melalui stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dan signifikan (**Ha⁷ Ditolak**).

BAB 5

PENUTUP

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian dan pembahasan maka penulis dapat menyimpulkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, antara lain sebagai berikut :

- a. Adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. ($0,008 < 0,05$).
- b. Adanya pengaruh langsung namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. $0.863 (>0,05)$.
- c. Adanya pengaruh secara langsung namun tidak signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan. ($0.908 >0,05$).
- d. Adanya pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan. ($0.014 <0,05$).
- e. Adanya pengaruh secara langsung antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan. ($0.038 <0,05$).
- f. Adanya pengaruh secara tidak langsung beban kerja melalui stres kerja terhadap kinerja karyawan. ($0,019 < 0,123$)
- g. Tidak adanya pengaruh secara tidak langsung secara signifikan lingkungan kerja melalui stres kerja terhadap kinerja karyawan. ($0.425 > 0,008$).

5.2. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel beban kerja melalui stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan adanya pengaruh antara variabel lingkungan melalui kinerja karyawan terhadap stres kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki keterkaitannya masing-masing, Maka saran yang dapat penulis berikan antara lain :

- a. Dalam upaya meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, pihak manajemen diharapkan memberikan perhatian khusus terhadap pemberian beban kerja dan menciptakan lingkungan positif yang lebih baik dari sebelumnya.
- b. Pihak manajemen dapat mengimplementasikan program manajemen stres yang lebih komperhensif untuk mengurangi stres kerja diantara karyawan.

5.3. **Keterbatasan Penelitian**

Dalam proses pengerjaan penelitian ini penulis berusaha memberikan hasil yang dengan kaida penulisan ilmiah, adapun keterbatasan penulis antara lain :

- a. Penulis memiliki keterbatasan pengetahuan terkait software serta teknik pengolahan data, yang mungkin dapat terjadi kesalahan dalam proses pengolahan data.
- b. Hasil dapat terjadi perbedaan dalam penelitian terdahulu, hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan persepsi setiap responden yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *Fokus (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2)(2), 42–50.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (M. Dr. Ni Kadek Suryani, Se, Sikom (Ed.); Pertama). Cv. Pena Persada.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Dewanto, D., & Kharin Herbawani, C. (2021). Media Kesehatan Masyarakat Indonesia Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi: Systematic Review. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 142–147.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79.
- Dewi, S., & Mujiatun, S. (2022). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND JOB TRAINING ON THE PERFORMANCE OF KARYWAN PT. TAMARIND MEDAN. *International Proceeding Of Law And Economic*, 267-270.
- Dihan, F. N., & Saputra, M. S. A. (2023). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 20(1), 390-402.
- Fadhilatul Hasnah, & Dian Paramitha Asyari. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 336-351).

- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Gde, Prawira, Y., & Prasetyono, P. N. (2019). Faktor Utama Penyebab Stres Kerja Seorang Estimator. *Jurnal Teknik Sipil*, 1(1), 14–21.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Harini, S., & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)* www.ijlemr.com //, 03(10), 15–22.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaru Kepemimpinan, Motivasi dan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hastutiningsih, A. T. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja Artha. *Prosiding National Conference On Applied Business*, 1–8.
- Jame Chenarboo, F., Hekmatshoar, R., & Fallahi, M. (2022). The influence of physical and mental workload on the safe behavior of employees in the automobile industry. *Heliyon*, 8(10), 1–7.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional ...*, 5, 740–751.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Arifin, S., Radjawane, L. E., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52. <https://doi.org/10.55606/juprit.v1i4.616>
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).

- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53.
- 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.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jesya*, 6(1), 328–345.
- Risnawati, R. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Sari, V. N., Safitri, R., & Sulistyowati, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 12(1), 288.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8, 1–10.

- Setyowati, S. (2017). Analisis pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 129-139.
- 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 Stres Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>
- Spector, P. E. (2017). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Cetakan Ke-19). Alfabeta,Cv.
- Tantra, M. S., & Larasati, T. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja (Social Factors Affecting Job Stres). *Majority*, 4(9), 58–63.
- Thalib, I., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Mepengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 203-215.
- Utami, D. A., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja (Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(2), 1–15.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.

LAMPIRAN

6.1. Hasil Distribusi Kuesioener Berdasarkan Deskriptif Responden

Statistics					
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Divisi
N	Valid	46	46	46	46
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.3478	2.0000	2.0870	1.8043
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		2.00	3.00	3.00	3.00

Double-click to activate

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	65.2	65.2	65.2
	Perempuan	16	34.8	34.8	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	15	32.6	32.6	32.6
	31-40	16	34.8	34.8	67.4
	41-50	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D4	6	13.0	13.0	13.0
	S1	30	65.2	65.2	78.3
	S2	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OK I	17	37.0	37.0	37.0
	OK II	21	45.7	45.7	82.6
	K3L	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

P3	Pearson Correlation	.570*	.120	1	.140	.730*	.160	.533*	.018	.233	.189	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.429		.354	.000	.287	.000	.907	.120	.208	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P4	Pearson Correlation	.044	.696*	.140	1	.264	.524*	-.052	.445*	.138	-.022	.573**
	Sig. (2-tailed)	.772	.000	.354		.076	.000	.730	.002	.359	.884	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P5	Pearson Correlation	.405*	.160	.730*	.264	1	.364*	.364*	.056	.324*	.151	.710**
	Sig. (2-tailed)	.005	.289	.000	.076		.013	.013	.711	.028	.318	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P6	Pearson Correlation	.179	.520*	.160	.524*	.364*	1	.067	.199	.082	.107	.581**
	Sig. (2-tailed)	.235	.000	.287	.000	.013		.658	.184	.588	.478	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P7	Pearson Correlation	.864*	.020	.533*	-.052	.364*	.067	1	.109	-.069	.025	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.897	.000	.730	.013	.658		.473	.650	.869	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P8	Pearson Correlation	-.091	.713*	.018	.445*	.056	.199	.109	1	-.185	-.226	.352*
	Sig. (2-tailed)	.547	.000	.907	.002	.711	.184	.473		.219	.131	.016
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P9	Pearson Correlation	-.069	-.042	.233	.138	.324*	.082	-.069	-.185	1	.764*	.459**
	Sig. (2-tailed)	.650	.781	.120	.359	.028	.588	.650	.219		.000	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P10	Pearson Correlation	-.004	-.073	.189	-.022	.151	.107	.025	-.226	.764*	1	.406**
	Sig. (2-tailed)	.980	.631	.208	.884	.318	.478	.869	.131	.000		.005
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total_X2	Pearson Correlation	.535*	.570*	.683*	.573*	.710*	.581*	.513*	.352*	.459*	.406*	1

P7	Pearson Correlation	.582*	.124	.570*	.070	.713*	.051	1	.124	-.097	-.054	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.410	.000	.644	.000	.736		.411	.520	.720	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P8	Pearson Correlation	.273	.349*	-.045	.346*	.174	.257	.124	1	.046	-.133	.448**
	Sig. (2-tailed)	.067	.017	.764	.019	.247	.084	.411		.763	.380	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P9	Pearson Correlation	-.104	.284	-.116	.011	.000	.104	-.097	.046	1	.450*	.311*
	Sig. (2-tailed)	.494	.056	.442	.944	1.000	.494	.520	.763		.002	.035
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P10	Pearson Correlation	.096	.078	.129	-.091	.087	-.008	-.054	-.133	.450*	1	.300*
	Sig. (2-tailed)	.525	.605	.394	.547	.565	.960	.720	.380	.002		.043
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total_X1	Pearson Correlation	.679*	.593*	.596*	.560*	.683*	.574*	.574*	.448*	.311*	.300*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.035	.043	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

6.5. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Z)

P9	Pearson Correlation	.101	-.082	.069	-.096	.007	-.020	.145	-.038	1	.333*	.300*
	Sig. (2-tailed)	.505	.586	.648	.524	.965	.895	.336	.803		.024	.043
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
P10	Pearson Correlation	.250	-.010	.298*	-.030	.164	.125	.221	.038	.333*	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.094	.947	.044	.841	.276	.409	.140	.800	.024		.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total_X1	Pearson Correlation	.669**	.609*	.544*	.420*	.526*	.469*	.674*	.583*	.300*	.478*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.043	.001	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												