

**PENGARUH *WORK OVERLOAD* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN  
UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama** : Putri Retno Anjani  
**NPM** : 1805160549  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari rabu, tanggal 07 September 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama	: PUTRI RETNO ANJANI
N P M	: 1805160549
Program Studi	: MANAJEMEN
Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi	: PENGARUH <u>WORK OVERLOAD</u> TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN <u>STRESS</u> KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN
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. Jufrizen, SE., M.Si)

Penguji II

(Roni Parlindungan, SE., M.M)

**PEMBIMBING**

(Assoc. Prof. Lila Bismala, ST, M.Si)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

(H. JANURI, SE., MM., M.Si.)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., M.Si.)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : PUTRI RETNO ANJANI  
NPM : 1805160549  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK OVERLOAD* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

LILA BISMALA, S.T., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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



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 : Putri Retno Anjani  
NPM : 1805160549  
Dosen Pembimbing : Lila Bismala, S.T., M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar belakang, fenomena dan identifikasi masalah	16 Maret 22	
Bab 2	faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan, stress kerja	16 Maret 22	
Bab 3	Jenis penelitian, teknik Analisis Data	19 Maret 22	
Bab 4	Gambar Model Sempul, Pembahasan	29 Maret 22	
Bab 5	Saran dan keterbatasan penelitian	28 April 22	
Daftar Pustaka	Mendeley	28 April 22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACE sidang meja hijau	30 April 22	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, 30 Agustus 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Lila Bismala, S.T., M.Si

## ABSTRAK

### **PENGARUH *WORK OVERLOAD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN**

**Putri Retno Anjani**  
**Program Studi Manajemen**  
**E-mail : [putriputri123ab@gmail.com](mailto:putriputri123ab@gmail.com)**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sampel penelitian ini adalah pegawai tetap di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang berjumlah 95 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah ini *menggunakan partial least square–structural equation model (PLSSEM)*. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif antara *work overload* terhadap stress kerja (2) terdapat pengaruh positif antara *work overload* terhadap kinerja karyawan (3) terdapat pengaruh positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

**Kata Kunci : *Work Overload*, Kinerja Karyawan, dan Stress Kerja**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK OVERLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE AT PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN***

**Putri Retno Anjani**

***Management Study program***

**E-mail : [putriputri123ab@gmail.com](mailto:putriputri123ab@gmail.com)**

*The purpose of this study is to find out and analyze the Effect of Work Overload on Employee Performance with Work Stress as an Intervening variable in Public Companies in the Medan City Market Area. This research uses an associative approach, which is research conducted to determine the influence or relationship between free variables and bound variables. The sample of this study was permanent employees at the Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, which amounted to 95 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used is this using the partial least square–structural equation model (PLSSEM). Data processing in this study used a PLS (Partial Least Square) software program. The results showed that (1) there is a positive influence between work overload on work stress (2) there is a positive influence between work overload on employee performance (3) there is a positive influence between work stress on employee performance (4) there is a significant influence between work overload on employee performance through work stress at the Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.*

***Keywords : Work Overload, Employee Performance, and Work Stress***

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Penulis menyadari bahwa Skripsi masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : **Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.**

Berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun tidak langsung terkait dalam penyelesaian Skripsi ini. Berkat semua pihak yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga Skripsi ini terselesaikan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda serta Kakak penulis dan Keluarga Besar atas segenap kasih sayang,

dukungan semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habismya.

2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarippudin Hsb, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Lila Bismala, ST., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
9. Seluruh Staff Pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

10. Seluruh Staff biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada Pimpinan dan Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
12. Kepada sahabat-sahabat dan orang terdekat yang selalu membantu didalam penyusunan Skripsi ini dan juga ucapan terimakasih atas perhatiannya selama ini terhadap penulis terkhusus yaitu Auralia Iradani, Mega Padila Putri, Kesha Stevanie Simarmata, Winda Sari, Maya Dilah Arummita, Ade Febri Ariska.

Akhirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

*Amin ya rabbal'Alamin...*

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan,                    September 2022

Penulis,

**PUTRI RETNO ANJANI**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 <i>Work Overload</i> .....	14
2.1.2.1 Pengertian <i>Work Overload</i> .....	14
2.1.2.2 Jenis-Jenis <i>Work Overload</i> .....	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Overload</i> .....	17
2.1.2.4 Indikator <i>Work Overload</i> .....	20
2.1.3 Stress Kerja .....	21
2.1.3.1 Pengertian Stress Kerja .....	21
2.1.3.2 Gejala Yang Ditimbulkan Stress Kerja .....	22
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	25
2.1.3.4 Indikator Stress Kerja.....	28
2.2 Kerangka Konseptual .....	29
2.3 Hipotesis Penelitian.....	34

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Defenisi Operasional.....	35
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	40
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Deskriptif Data .....	43
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	43
4.1.2 Karakteristik Responden .....	43
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.1.2.2 Berdasarkan Umur .....	44
4.1.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
4.1.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja .....	45
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
4.2 Analisis Data .....	53
4.3 Pengujian Hipotesis.....	61
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
5.1 Kesimpulan .....	69
5.2 Saran.....	69
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	70

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan <i>Work Overload</i> terhadap Stress Kerja.....	30
Gambar 2.2 Hubungan <i>Work Overload</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar 2.3 Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	32
Gambar 2.4 Hubungan <i>Work Overload</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening .....	34
Gambar 4.1 Hasil <i>Outer Loading</i> .....	56
Gambar 4.2 <i>Path Coefficient</i> .....	63

## DAFTAR TABL

Tabel 1.1	SKP Karyawan .....	3
Tabel 1.2	Hasil Kuisisioner Work Overload Terhadap Karyawan PUD Pasar Kota Medan .....	5
Tabel 1.3	Hasil Kuisisioner Stress Kerja Terhadap Karyawan PUD Pasar Medan Kota .....	7
Tabel 3.1	Indikator <i>Work Overload</i> .....	36
Tabel 3.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3.3	Indikator Stress Kerja.....	36
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3.5	Jumlah Karyawan PUD Pasar Kota Medan .....	38
Tabel 3.6	Skala Likert .....	40
Tabel 4.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2	Karakteristik Berdasarkan Umur.....	44
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
Tabel 4.4	Karakteristik Lama Bekerja .....	46
Tabel 4.5	Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46
Tabel 4.6	Skor Angket Variabel <i>Work Overload</i> (X) .....	48
Tabel 4.7	Skor Angket Variabel Stress Kerja (Z) .....	51
Tabel 4.8	Nilai <i>Convergent Validity</i> .....	55
Tabel 4.9	<i>Construct Realibity and Validity</i> .....	57
Tabel 4.10	<i>Cross Loading</i> .....	58
Tabel 4.11	Pengolah Data PLS <i>R-Square</i> .....	59
Tabel 4.12	Pengolah Data PLS <i>F-Square</i> .....	60
Tabel 4.13	Pengelolaan Data PLS <i>Path Coefficient</i> .....	61
Tabel 4.14	Pengelolaan Data <i>Indirect Effect</i> .....	63

## LAMPIRAN

1. Daftar Riwayat Hidup
2. Angket
3. Rekapitulasi hasil pengumpulan data
4. Hasil pengujian SemPLS
5. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas kinerja karyawan (Y)
6. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas *work overload* (X)
7. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas stress kerja (Z)
8. Pengajuan judul penelitian
9. Surat ketetapan dosen pembimbing skripsi
10. Berita acara bimbingan proposal
11. Pengesahan hasil seminar proposal
12. Berita acara bimbingan skripsi
13. Surat keterangan penelitian/riset
14. Surat keterangan selesai penelitian/riset

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam organisasi memerlukan sumber daya dalam upayanya mencapai tujuan. Sumber daya tersebut merupakan sumber tenaga, sumber teknologi dan kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan gerak, aktivitas, dan tindakan dalam organisasi. Bentuk sumber daya tersebut antara lain adalah sumber daya teknologi, financial, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia. Sumber daya tersebut berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi (Dhanial, 2010).

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan perusahaan harus mampu menganalisa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut, sumber daya manusia adalah faktor penting yang harus diperhatikan perkembangannya. Memiliki SDM yang profesional akan sangat membantu memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan. Meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang kompeten dan berkinerja baik, akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing di era yang sangat kompetitif saat ini. Peran karyawan dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam

mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik/tinggi, maka perusahaan dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan. Sebaliknya, bila kinerja karyawan menurun, maka hal tersebut dapat merugikan perusahaan (Ardiani, 2017).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dituntut oleh setiap perusahaan demi kepentingan dan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu membuat dan meningkatkan kinerja karyawannya diperusahaan. Karena kinerja merupakan aspek yang terpenting dan harus diperhatikan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan (Jufrizen, 2015).

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Arianty, 2015).

Agar kinerja karyawan selalu konsisten setidaknya organisasi selalu memperhatikan masalah pekerjaan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun unsur yang dinilai untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang berisi rencana kerja dan target kerja yang akan dicapai oleh karyawan. Berdasarkan 95 sampel SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang peneliti dapatkan dari karyawan PUD Pasar Kota Medan masih ada 15 karyawan yang memiliki SKP dengan predikat penilaian (kurang) atau dalam artian nilai SKP karyawan itu bernilai hanya 50-60. Hal tersebut dapat dibuktikan pada table dibawah ini :

**Tabel 1.1 SKP Karyawan**

No	Nilai Kinerja SKP	Predikat	Jumlah
1.	91-120	Sangat Baik	10 Pegawai
2.	76-90	Baik	38 Pegawai
3.	61-75	Cukup	32 Pegawai
4.	50-60	Kurang	15 Pegawai
5.	0-49	Buruk	-
	<b>Total</b>		95 Pegawai

Sumber : SKP (Sasaran Kinerja Karyawan) PUD Pasar Kota Medan

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa dari sampel yang peneliti gunakan sebanyak 95 SKP Pegawai diantaranya masih ada 15 pegawai yang memiliki prediket kerja masih (kurang). Adapun sanksi yang diberikan jika karyawan yang pencapaian kinerjanya berada pada kisaran 25-50 dari SKP akan dikenakan hukuman disiplin sedang. Hal itu disebabkan karena sebagian besar pegawainya tidak memenuhi target atau jumlah tugas pekerjaan dari uraian jabatannya selama periode penilaian pertahun serta tidak dapat mencapai target untuk mengerjakan tugas tambahan, maka dari itu angka yang dicapai dari SKP kurang. Selanjutnya sebanyak 32 orang pegawai yang memiliki predikat cukup dan 38 orang pegawai yang memiliki predikat baik. Faktanya, dari SKP yang peneliti dapatkan masih banyak yang belum mendapatkan predikat penilaian kinerja (Sangat Baik). Hal ini mengindikasikan berdasarkan SKP bahwa kinerja karyawan masih belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan..

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja berlebih/*work overload*. Tingginya target pendapatan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal, termasuk di dalamnya beban kerja yang diberikan. Hal ini memaksa karyawan untuk bekerja ekstra demi tercapainya tujuan organisasi.

Dengan adanya tuntutan tersebut dapat memicu timbulnya *work overload* serta dapat menurunkan hasil kinerja karyawan.. Beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif, yaitu ketidakpuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi yang rendah (Hamid, 2014).

Menurut (Satrini et al., 2017) beban kerja yang berlebihan (*over load*) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum. Hasil dari penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semudah penanganan beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, terdapat beban kerja yang tidak seimbang untuk setiap karyawan. Standar kerja diterima oleh staf yang pertama kali beradaptasi dengan *workstation* telah dilakukan sebelumnya dan telah disepakati oleh para pihak, tetapi dalam implementasinya sejalan dengan kemajuan perusahaan, terus berkembang dan perluasan jaringan bisnis membuat

jumlah lapangan kerja lebih tinggi sehingga banyak pekerjaan yang harus dilakukan.

Menurut hasil penelitian (Gibran & Suryani, 2019) memberikan hasil hipotesis pertama yaitu pengaruh secara parsial *Work Overload* (X1) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang negatif sebesar -0,362 dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 unit dalam *Work Overload*, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 36.2% pada karyawan AO Bank Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan menurun. Strategi yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah beban kerja yang berlebihan adalah dengan melakukan konseling kepada atasan, strategi pembagian tugas kerja yang proporsional berdasarkan kemampuan pekerja satu sama lainnya.

**Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner Work Overload Terhadap Karyawan PUD Pasar Kota Medan**

No.	<i>Work Overload</i>	TS	S	SS	Kategori
1.	Saya merasa jumlah pekerjaan di instansi ini terlalu banyak dengan waktu yang terbatas	15	30	50	Sangat Baik
2.	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan dan jenuh	3	12	80	Sangat Baik
3.	Beban kerja yang banyak membuat Saya terburu-buru menyelesaikannya	10	13	72	Sangat Baik
4.	Pekerjaan yang diberikan kepada Saya cukup sulit dikerjakan	35	30	30	Sangat Baik
5.	Saya merasa jam kerja yang diberikan terlalu tinggi melewati SOP perusahaan	50	20	25	Sangat Baik

Sumber: Hasil Kuisisioner Karyawan PUD Pusat Pasar Kota Medan 2022

Dari data diatas dapat ditinjau bahwa karyawan PUD Pasar Kota Medan mengalami beban kerja berlebih dapat dilihat dari jawaban SS (Sangat Setuju) lebih banyak daripada jawaban karyawan yang memilih TS (Tidak Setuju).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Menurut (Farisi & Pane, 2020) stress kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda. Stress ditentukan pula oleh individunya sendiri.

Hasil penelitian (Julvia, 2016) menyatakan stress kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pada dasarnya tingkat stress kerja yang dialami oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami tingkat stress kerja akan menyebabkan dampak negative terhadap pertumbuhan perusahaan karena stress kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memicu rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi, reputasi dan citra perusahaan menjadi buruk, ketidakpuasan pekerja. Hal ini disebabkan stress kerja dapat menyerang sifat fisiologis, psikologis dan perilaku sehingga menurunkan semangat bekerja pada suatu karyawan tersebut.

Berikut adalah data pra riset yang telah dilakukan penulis sebagai bahan acuan agar dapat melihat tingkat stress kerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan

Tabel 1.3

**Tabel 1.3 Hasil Kuisisioner Stress Kerja Terhadap Karyawan PUD Pasar****Medan Kota**

<b>No</b>	<b>Stress Kerja</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Kategori</b>
1	Saya tidak stress di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	-	80	15	Baik
2	Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	25	60	20	Baik
3	Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	17	48	30	Baik
4	Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	10	50	35	Baik
5	Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar	27	38	30	Baik

Sumber: Hasil Kuisisioner dengan Karyawan PUD pasar Kota Medan 2022

Dari data diatas dapat ditinjau bahwa karyawan PUD Pasar Kota Medan mengalami stress kerja dapat dilihat dari jawaban S (Setuju) lebih banyak daripada jawaban karyawan yang memilih TS (Tidak Setuju).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis bahwa rendahnya kinerja kerja karyawan disebabkan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan PUD Pasar Kota Medan sangat tinggi. Karena PUD Pasar Kota Medan memberikan pelayanan umum dalam bidang perpasaran kepada masyarakat melalui penyediaan sarana tempat berjualan. PUD Pasar Kota Medan juga melaksanakan pembinaan kepada pedagang dipasar serta ikut membantu menciptakan kelancaran distribusi barang guna mewujudkan tingkat stabilitas harga. Hal ini menyebabkan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan PUD Pasar Kota Medan menyebabkan stress kerja yang sangat tinggi sehingga berdampak

negatif terhadap kinerja kerja karyawan ditambah lagi dengan lokasi kerja yang kurang efisien sehingga mengurangi semangat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan, fenomena masalah pada PUD Pasar Kota Medan yang saat ini sedang terjadi beberapa divisi seperti bagian keuangan sering mendapatkan jam lembur yang melebihi jam operasional kerja tetapi hal ini juga terjadi bagi karyawan lainnya. Seperti pada saat PUD Pasar melakukan suatu kegiatan atau event yang harus melibatkan seluruh karyawan yang ada. Hal ini membuat beberapa karyawan merasa stress dalam menghadapi pekerjaan yang di adakan oleh PUD Pasar Kota Medan.

Berdasarkan hasil paparan diatas maka penulsi angat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari hasil observasi yang penulis lakukan terhadap PUD Pasar Kota Medan Terdapat Permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya karyawan yang beraktivitas melebihi jam operasional kerja pada divisi keuangan
2. Adanya ruangan kerja yang tidak nyaman
3. Kurangnya kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan terlihat dari target yang belum terpenuhi.
4. Adanya stress kerja yang dialami oleh karyawan karena beban kerja yang dihadapi oleh karyawan melebihi kapasitas.

### **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak menimbulkan perspektif lain dan agar penelitian ini tidak melebar maka penulis membatasi penelitian ini anatar lain. Penelitian ini hanya berfokus pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan, *Work Overload*, Kinerja Karyawan tetap serta Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening.

#### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan hasil tulisan diatas adalah :

1. Apakah ada pengaruh *work overload* terhadap stress kerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan ?
4. Apakah ada pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PUD Pasar Kota Medan?

### **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh *work overload* terhadap stress kerja karyawan pada PUD pasar Kota Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PUD Pasar Kota Medan

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis; hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan ekonomi khususnya tentang *work overload*, kinerja karyawan dan stress kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar kota Medan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan perbandingan.
2. Manfaat praktis; penelitian ini bermanfaat bagi pembaca. Manfaat bagi pembaca dapat memberikan gambaran tentang *work overload*, kinerja karyawan dan stress kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. Manfaat bagi perusahaan berguna memecahkan masalah berkaitan dengan *work overload*, kinerja karyawan dan stress kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam melakukan pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang, maka yang menjadi tolak ukur adalah kinerja. Mengenai kinerja, para ahli telah memberikan banyak batasan mengenai istilah ini. Para ahli pada prinsipnya sepakat bahwa kinerja akan mengarah pada upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok

karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Berdasarkan definisi–definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standart pelaksana kinerja.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kinerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut (D. Kristanti & Pangastuti, 2019), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

##### **1. Faktor Internal Karyawan**

Faktor internal karyawan terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi, sikap dan psikologis. Faktor ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial dan pengalaman kerja sebelumnya.

##### **2. Faktor Internal Organisasi**

Faktor internal terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, reward, struktur dan desain pekerjaan. Keberhasilan memperoleh kinerja yang bermutu akan lebih

mudah tercapai apabila pemimpin dan manajemen perusahaan memberikan contoh yang baik serta melakukan bimbingan, pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan.

### 3. Faktor Eksternal

Organisasi Faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Bintaro & Daryanto, 2017) adalah :

#### 1. Fasilitas Kantor

Merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas tetapi tidak mkaryawan.

#### 2. Lingkungan Kerja

Merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja tidak baik.

#### 3. Prioritas Kerja

Karyawan akan merasa kebingungan jika diberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas.

#### 4. Supportive Boss

Sebagai atasan yang baik harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan untuk mengemukakan ide-ide baru, ajak untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan.

### **2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

- 1) Kualitas (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- 2) Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- 3) Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- 4) Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Inisiatif (Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

### **2.1.2. Work Overload**

#### **2.1.2.1. Pengertian Work Overload**

Beban kerja adalah semua faktor yang menentukan orang yang sedang bekerja. Menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang

dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya (Nabawi, 2019).

Definisi lain tentang beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian yang dimaksud dengan beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Masriati et al., 2018) setiap orang pernah mengalami beban kerja yang terlalu berat (*work overload*) pada sesuatu waktu. Beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu.

Sedangkan menurut (Mahfudz, 2017) dalam dunia industri beban kerja yang berlebihan terjadi apabila suatu pekerjaan menuntut kecepatan kerja, hasil kerja, dan konsentrasi yang berlebihan dari karyawannya. Beban kerja berlebihan dipercaya sebagai salah satu sumber yang paling besar menyebabkan stres kerja.

Dari definisi beban kerja dan beban kerja berlebihan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut. Tugas-tugas tersebut melebihi kadar rutinitas dari yang biasa dilakukan oleh pekerja sehingga membutuhkan tenaga ekstra.

#### **2.1.2.2. Jenis-Jenis *Work Overload***

Pada beban kerja yang bersifat quantitative overload adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif

merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*). Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desaan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang. Bagaimanapun juga beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan pembangkit stress pada para pekerja (Damayanti et al., 2021).

Sedangkan beban kerja yang bersifat qualitative overload adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Everly dan Girdano menyatakan bahwa beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan (Suyatno et al., 2020).

Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan pekerjaan ini bisa meningkat karena peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan, peningkatan dari canggihnya informasi atau dari katrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perluasan dan tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan. Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat

menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik (Suyatno et al., 2020).

### **2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Overload***

Schultz mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah : *time pressure* (tekanan waktu), jadwal kerja atau jam kerja, *role ambiguity* dan *role conflict*, kebisingan, *information overload*, *temperature extremes* atau *heat overload*, *repatitive action*, aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja. Menurut Gibson dalam (Mardianti, 2021) berpendapat bahwa ada 2 hal yang dapat mempengaruhi beban kerja, yaitu tanggung jawab dan harga diri (*self-esteem*).

Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada sepuluh hal, yaitu :

a) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

b) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk

jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

c) *Role ambiguity* dan *role conflict*

*Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

d) Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

e) *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

f) *Temperature extremes* atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini

utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

g) *Repatitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengatik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

h) Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja

Untuk menjaga agar pekerja tetap berada dalam wilayah kerja yang normal, maka tidak cukup dengan mengoptimasi *lay out* tempat kerja. Namun *lay out* tersebut harus menghasilkan posisi anatomi yang baik dan layak. Pekerja yang setiap harinya harus mondar-mandir dalam kegiatan kerjanya, melakukan kerja dengan posisi tubuh yang tidak seimbang (terlalu banyak jongkok atau terlalu banyak berdiri) atau peralatan kerja yang tidak sesuai posisinya (terlalu tinggi atau terlalu rendah) dan sebagainya dapat mempengaruhi anggota tubuh, seperti otot menegang, kecapaian dan sebagainya. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban tugas yang harus diselesaikannya.

i) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

j) Harga diri (*self-esteem*)

Tingkat harga diri yang lebih tinggi berhubungan erat dengan kepercayaan yang lebih besar akan kemampuan orang untuk menangani penekan dengan hasil yang baik. Riset menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara beban kerja kualitatif yang terlalu berat dengan harga diri. Dalam penelitian tersebut, para karyawan yang dilaporkan tidak puas kepada diri mereka sendiri, katrampilan dan kemampuan mereka (harga diri yang rendah), mengalami tekanan yang terlalu berat yang bersifat kualitatif

#### **2.1.2.4. Indikator *Work Overload***

Adapun indikator *work overload* yang digunakan dalam penelitian ini diambil menurut (Tahir et al., 2012) yang meliputi 4 aspek :

- 1) *Task repetition* merupakan pengulangan tugas atau pekerjaan
- 2) *Task excess* atau beban kerja tambahan merupakan beban yang ditimbulkan akibat factor lingkungan dalam suatu pekerjaan
- 3) *Physical* atau *Mental Load* atau beban kerja fisik dan mental dapat berupa beratnya pekerjaan

- 4) *Work at Odd times* atau tambahan waktu kerja akan mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan dan akan meningkatkan tingkat kesalahan.

### **2.1.3. Stress Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Stress Kerja**

Stress sebagai akibat ketidak seimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stress merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak.

(Shintiyah & Farida, 2020) mengungkapkan stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stress didasarkan pada asumsi bahwa yang disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda – tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatik, adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif (Maulina dan Wicaksono, 2021). Stress kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Waluyo, 2014).

Menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan.

Stres kerja respon tubuh yang muncul saat seseorang menghadapi kondisi tekanan, ancaman, atau suatu perubahan yang bersumber dari dalam dirinya atau luar dirinya (Mukhtar, 2021). Pendapat ini didukung oleh Nurendra dan Saraswati, (2018) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Bisa disimpulkan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stress kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

#### **2.1.3.2. Gejala Yang Ditimbulkan Stress Kerja**

Perasaan stres kerja yang dialami oleh individu pastinya akan mengeluarkan tanda atau gejala-gejala yang menyebabkan individu sedang mengalami stres kerja. Menurut (Candraditya & Dwiyantri, 2017) bahwa hasil

kajian ulang dari beberapa kasus stres kerja disimpulkan adanya tiga gejala stres pada individu, yaitu :

a. Gejala Fisikologi

Gejala-gejala psikologis yang ditemui pada hasil penelitian mengenai stres kerja meliputi :

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- 3) Sensitif dan hyperreactivity
- 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- 5) Komunikasi yang tidak efektif
- 6) Perasaan terkucil dan terasing
- 7) Kebosanan dan ketidakpuasan bekerja
- 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- 10) Menurunnya rasa kepercayaan diri

b. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja:

- 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- 2) Meningkatnya sekresi dan hormon stres (contoh: adrenalin dan nonadrenalin)
- 3) Gangguan gastrointestinal seperti penyakit lambung
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan

- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- 6) Gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- 7) Gangguan pada kulit
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- 9) Gangguan tidur
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker

c. Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah :

- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- 2) Menurunnya prestasi dan produktivitas
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kelebihan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
- 7) Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyatir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalisasi
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja memunculkan adanya gangguan-gangguan secara fisik, psikis dan perilaku sehingga akan mengganggu jalannya sebuah pekerjaan.

### **2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Sumber stress yang diasosiasikan sebagai faktor yang menjadi alasan penyebab seorang individu yaitu karyawan mengalami perasaan stres. Dari faktor-faktor stres memunculkan sebuah reaksi oleh individu dan melakukan penilaian atau persepsi terhadap hal tersebut dan terjadilah perasaan stres, namun reaksi atau penilaian individu terhadap sumber stres memiliki perbedaan dengan individu lainnya tergantung dari potensi individu yang dimiliki masing-masing (S. Kristanti et al., 2013).

Menurut (Sunyoto, 2013), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor :

1. Penyebab fisik. Antara lain :
  - a. Kebisingan. Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga.
  - b. Kelelahan. Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
  - c. Pergeseran prestasi. Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

d. Jetlag. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktivitas.

2. Suhu dan kelembapan.

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

3. Beban kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

4. Sifat pekerjaan, antara lain :

a. Situasi baru dan asing. Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

b. Ancaman pribadi. Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

c. Percepatan. Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

- d. Ambiguitas. Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- e. Umpan balik. Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

5. Kebebasan.

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6. Kesulitan.

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri. Masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Menelusuri tentang stres kerja, maka harus diketahui tentang penyebab terjadinya stres yang berakibat pada kegiatan sehari-hari dan pekerjaan atau stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan yang menghambat dan mengganggu dalam proses sebuah aktivitas pengerjaan yang pada akhirnya menurunkan potensi maksimal dari hasil yang dikerjakan individu. (Ando et al., 2017) menyatakan bahwa faktor risiko stres atau stresor adalah seperti karakteristik pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kurangnya pengawasan, peran kerja, jam kerja panjang, konflik interpersonal, sumber daya yang kurang memadai, sistem penghargaan

buruk, struktur atau komunikasi yang kurang dan juga adanya kekerasan dalam kerja. Hal-hal yang menjadi sumber stres akan menghambat proses kerja dan produksi yang maksimal oleh individu.

Smith (1981) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut yaitu : pertama, stres kerja merupakan hasil dari keadaan tempat kerja. Kedua, stres kerja merupakan hasil dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi. Ketiga, stres karena “*work load*” atau beban kerja. Keempat, akibat dari waktu kerja yang berlebihan. Dan kelima, faktor tanggung jawab kerja. Kahn dan Quin (dalam Ivancevich et al, 1982) menambahkan bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif, salah satunya yaitu beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan. Hal senada juga diungkapkan oleh Keenan dan Newton (1984) yang menyebutkan bahwa stress kerja merupakan perwujudan dari kekaburan peran dan beban kerja yang berlebihan.

#### **2.1.3.4. Indikator Stress Kerja**

Stres kerja adalah suatu reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada karyawan akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Menurut (Massie et al., 2018) Indikator yang digunakan dari variabel stress

kerja yaitu :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

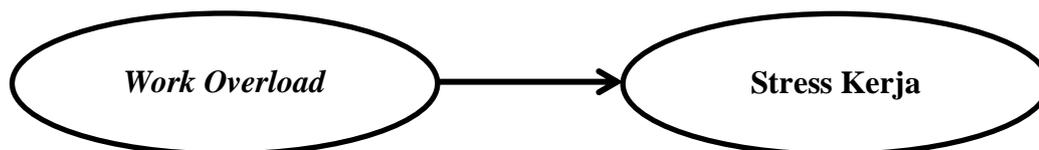
## **2.2. Kerangka Konseptual**

### **2.2.1. Pengaruh *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan) Terhadap Stress Kerja**

Menurut (Satrini et al., 2017) *work overload* mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai *work overload* maka stres kerja semakin tinggi. Penelitian ini memberi petunjuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu kekurangan waktu. Hasil penelitian (Damayanti et al., 2021) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

(Nahrisah et al., 2021) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa *work overload* berpengaruh negative terhadap stress kerja pada PT. Pacific Industri Medan. Hasil penelitian Kuan, Bat, Aun dan Yahya dalam (Dhania, 2010) membuktikan bahwa beban kerja yang berlebih berpengaruh pada stres kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Maharani & Budianto, 2019) diperoleh nilai-nilai yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja pada perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar dengan besaran pengaruh langsung sebesar 19,3%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 19,3\% = 80,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

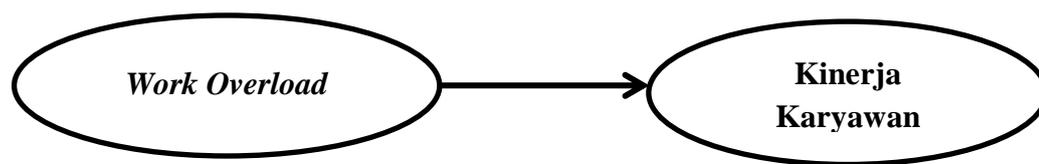


Gambar 2.1 Hubungan *Work Overload* terhadap Stress Kerja

### 2.2.2. Pengaruh *Work Overload* (Beban Kerja Berlebihan) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (R. Chandra & Ardiansyah, 2017) hasil persamaan regresi linier berganda diketahui beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Menurut (Nurhasanah et al., 2022) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.293 (positif), maka peningkatan nilai variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai P-Values ( $0.001 < \alpha (0.05)$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Menurut hasil penelitian (Gibran & Suryani, 2019) memberikan hasil hipotesis pertama yaitu pengaruh secara parsial *Work Overload* (X1) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang negatif sebesar -0,362 dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 unit dalam *Work Overload*, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 36.2% pada karyawan AO

Bank Aceh. Hasil penelitian (Yuwanda & Pratiwi, 2020) disimpulkan bahwa *Work Overload* memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Semen Padang. Penelitian dari Kenneth dalam (Rukhviyanti, 2011) menggunakan sampel karyawan yang terlibat dalam pelatihan selama dua minggu, di sebuah pusat pendidikan teknis dari utilitas publik yang besar. Berdasarkan hasil analisisnya pada sampel tersebut Kenneth menemukan adanya hubungan negatif dari *work-overload* terhadap kinerja. Hasil penelitian Musa, Zulkifli dan Fernando Reinhard Tjiabrata dalam (Musa & Surijadi, 2020) yang juga mengakui bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Hubungan *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan

### 2.2.3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Husain, 2019) menyatakan bahwa Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Hasil penelitian (Julvia, 2016) menyatakan stress kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat. Menurut (R. Chandra & Ardiansyah, 2017) hasil persamaan regresi linier berganda diketahui beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.

(Nelsi, 2021) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 50,558 - 0,568X$ , nilai korelasi sebesar  $- 0,626$  atau memiliki hubungan yang negatif kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar  $39,2\%$ . Pengujian hipotesis nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel atau  $(- 7,355 < 1,989)$ . Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh negatif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian (A. Chandra & Nursaina, 2021) menyatakan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi product moment menunjukkan bahwa  $t$ -hitung  $< t$ -tabel yaitu sebesar  $-0,158 < 0,273$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh antara variable stress kerja dan kinerja karyawan.



Gambar 2.3 Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

#### **2.2.4. Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening**

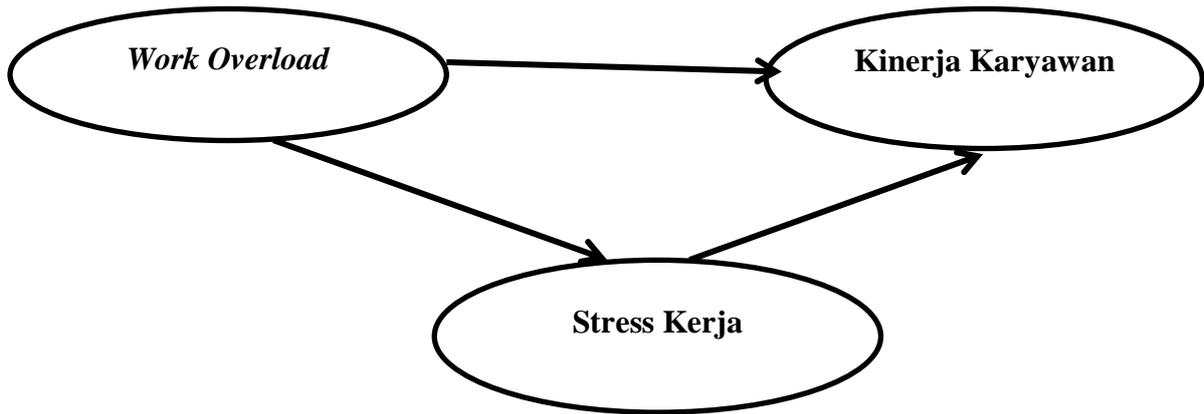
Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja, bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini menunjukkan perusahaan harus mampu menganalisa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stress kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun yang pada akhirnya menyebabkan kerugian bagi

perusahaan. Selain stres faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu beban kerja berlebih. Jika beban kerja tinggi maka mengakibatkan stress dan kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan (Kriswara et al., 2017) pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berperan sebagai mediasi parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Dalam penelitian (R. Chandra & Ardiansyah, 2017) diperoleh hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Hasil uji statistik (uji F), secara simultan beban kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Berdasarkan uji t dan F, maka hipotesis diterima.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *work overload* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada masing-masing penelitian sebelumnya.



Gambar 2.4 : Hubungan *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening

### 2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang baru diuji kebenarannya atas suatu penelitian yang dilakukan agar dapat mempermudah dalam menganalisisnya. Dari kerangka teoritis yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis adalah :

- 1) Ada pengaruh *work overload* terhadap stress kerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan.
- 2) Ada pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan.
- 3) Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan.
- 4) Ada pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada PUD Pasar Kota Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan suatu fenomena atau gejala yang terjadi dalam keadaan nyata pada waktu penelitian dilakukan, dengan menggunakan data yang diambil langsung kepada karyawan sampel dari populasi yang diambil, untuk kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah variabel terkait yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak.

Analisis regresi dengan variabel mediasi atau intervening adalah analisis regresi yang berawal dari regresi linier sederhana karena dalam persamaan regresinya terdapat variable mediasi atau intervening sehingga menjadi linier berganda. Peneliti ingin mengetahui hubungan atau pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan dan *work overload* terhadap stress kerja, kemudian pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran stress kerja sebagai variabel intervensi mempengaruhi *work overload* terhadap kinerja karyawan.

#### **3.2. Defenisi Operasional**

Adapun defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) *Work Overload* (Kerja Berlebihan) adalah sejumlah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pekerja dalam waktu tertentu yang mana dalam

- 2) pelaksanaannya menuntut kemampuan yang lebih dari yang dimiliki individu tersebut. Tugas-tugas tersebut melebihi kadar rutinitas dari yang biasa dilakukan oleh pekerja sehingga membutuhkan tenaga ekstra.

Tabel 3.1 Indikator *Work Overload*

No.	Indikator
1	Pengulangan Tugas atau Pekerjaan
2	Beban Kerja Tambahan
3	Beban kerja Fisik dan Mental
4	Tambahan Waktu Kerja

Sumber: (Tahir et al., 2012)

- 3) Kinerja Karyawan merupakan perilaku suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencari tujuannya. nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Tabel 3.2 Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1	Kualitas
2	Komunikasi
3	Kecepatan Waktu
4	Kemampuan
5	Inisiatif

Sumber : (Bukhari & Pasaribu, 2019)

- 4) Stress Kerja reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebihan yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak.

Tabel 3.3 Indikator Stress Kerja

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

Sumber : (Massie et al., 2018)

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa di PUD Pasar Kota Medan Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu perusahaan yang memiliki kapasitas karyawan yang cukup terbatas dengan beban kerja yang tinggi.

#### 3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini rencananya akan dilakukan pada bulan Februari 2022 sampai dengan selesai :

**Tabel 3.4 Jadwal Penelitian**

No	Keterangan	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		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	2	3	4
1	Kunjungan Perusahaan	■	■	■	■																												
2	Pembuatan Proposal					■	■	■	■																								
3	Bimbingan proposal					■	■	■	■																								
4	Seminar Proposal									■	■	■	■																				
5	Penelitian									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
6	Pengolahan Data													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■								
8	Sidang Akhir																									■	■	■	■				

### 3.4. Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono, (2015) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu

penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang terdapat di PUD Pasar Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3.5 Jumlah Karyawan PUD Pasar Kota Medan

<b>NO</b>	<b>Posisi Pekerjaan</b>	<b>Jumlah per Devisi</b>
<b>1</b>	SPI	9 Orang
<b>2</b>	Bagian Umum	18 Orang
<b>3</b>	Bagian Kepegawaian	9 Orang
<b>4</b>	Bagaian Perencanaan	17 Orang
<b>5</b>	Keuangan/Akuntansi	15 Orang
<b>6</b>	Bagian Hukum/Humas	6 Orang
<b>7</b>	Usaha/Perijinan	21 Orang
<b>Total</b>		<b>95 Orang</b>

Sumber : PUD Pasar Kota Medan

### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini sampel yang akan menjadi responden adalah seluruh karyawan pegawai tetap yakni yang berjumlah 95 orang.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan data atau keterangan dan informasi. Secara umum, ada dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sumber data primer dan sekunder. Rinciannya adalah sebagai berikut :

#### 1) Data Primer

Data primer adalah data yang didapat secara langsung pada lokasi penelitian. Data ini dapat diperoleh melalui proses wawancara dan kusioner mengenai pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel interverensi Stress Kerja di PUD Pasar Kota Medan.

## 2) Data Skunder

Data skunder adalah data yang didapatkan dari instansi tertentu atau dari PUD Pasar Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yaitu pengajuan pertanyaan kepada responden sebagai data tabel. Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan PUD Pasar Kota Medan.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yang mana responden hanya diberi kesempatan memilih jawaban yang tersedia. Pertanyaan tertutup akan mengurangi variabilitas tanggapan responden sehingga memudahkan analisisnya. Pilihan jawaban yang diberikan dapat berupa pilihan dikotomis sampai dengan pertanyaan pilihan ganda yang memungkinkan gradasi preferensi responden dengan menggunakan uji validitas data dan reliabilitas.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban responden diukur menggunakan skala likert dan diberi skor sebagai berikut : (Sugiyono, 2016)

**Tabel 3.6 Skala Likert**

<b>Opsi Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (S)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### **3.6. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM PLS (Structural Equational Modelling) bertujuan melakukan analisis jalur (path). Analisis ini sering disebut dengan generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan bisa melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas sedangkan model structural digunakan untuk pengujian hipotesis dengan model prediksi (uji kausalitas).

Tujuan penggunaan SEM PLS untuk melakukan prediksi. Prediksi yang dilakukan adalah prediksi hubungan antar konstruk dan juga untuk membantu peneliti memperoleh nilai variabel laten untuk pemprediksian. Variabel laten ialah linear agregat dari indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten ditemui berdasarkan inner model (model structural yang menghubungkan antara variabel laten) dan model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya (outer model). Hasilnya ialah residual variance dari variabel dependen kedua variabel laten dan indikator diminimumkan.

PLS merupakan metode analisis yang penuh dikarenakan tidak berdasarkan banyaknya asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio bisa digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS versi 3.0.

Ada tahapan golongan untuk menganalisis SEM-PLS. Berikut adalah model dan langkah langkah menganalisis data penelitian model SEM-PLS :

1. Analisis Model Pengukuran (*outer model*)

Analisis outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak dijadikan pengukuran (validitas dan reabilitas). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya.

- a. *construct reliability and validity* (Validitas dan reliabilitas konstruk)
- b. *Discriminant validity* (validitas diskriminan)
- c. *Composite reliability*
- d. *Cronbach's Alpha*

2. Analisis Model Pengukuran (*inner model*)

Analisis inner model biasanya disebut dengan (inner relation, structural model, dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten yang didasarkan pada substantive theory.

- a. R-square
- b. F-square

3. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis bisa dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu menggunakan nilai statistik untuk alpha 5%

nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan ataupun penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak disaat t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak ataupun menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas  $< 0,05$ .

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Deskriptif Data**

##### **4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel *work overload* (X), 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), dan 12 pernyataan untuk variabel stress kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 95 orang karyawan PUD Pasar Kota Medan sebagai sampel dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner yang terdiri dari 32 butir pernyataan. Dari sampel responden berjumlah 95 karyawan, peneliti hanya menyebar 30 angket kuisisioner. Maka hasil yang lulus dari penelitian ini hanya 30%.

##### **4.1.2. Karakteristik Responden**

Penelitian ini melibatkan 30 responden, di mana kriteria dalam pengisian kuesioner adalah seluruh karyawan pegawai tetap yang terdapat di PUD Pasar Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, umur dan lama bekerja.

###### **4.1.2.1. Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan Jenis Kelamin, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Pria	17	57
Wanita	13	43
<b>Total</b>	30	100%

Sumber : *Primer (diolah,2022)*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan pada PUD Pasar Kota Medan yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yakni sebesar 17 responden dengan persentase 57%. Sedangkan responden perempuan yakni sebesar 13 responden dengan persentase 43%.

#### 4.1.2.2. Berdasarkan Umur

Berdasarkan Umur, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur**

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>1</b>	25 - 30 tahun	4	13
<b>2</b>	31 – 35 tahun	7	23
<b>3</b>	35 – 40 tahun	8	27
<b>4</b>	41 – 45 tahun	8	27
<b>5</b>	46 – 50 tahun	3	10
<b>Jumlah</b>		30	100%

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui rentang umur karyawan pada PUD Pasar Kota Medan yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa umur karyawan dengan rentang umur 25 - 30 tahun sebanyak 4 responden atau 13%, karyawan dengan rentang 31 – 35 tahun sebanyak 7 responden atau 23%,

karyawan dengan rentang usia 35 – 40 tahun sebanyak 8 responden atau 27%, karyawan dengan rentang usia 41 – 45 tahun sebanyak 8 responden atau 27% dan karyawan dengan rentang usia 46 – 50 tahun sebanyak 3 responden atau 10%.

#### 4.1.2.3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Pendidikan Terakhir, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	6	20
2	S1	15	50
3	S2	9	30
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	100%

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui tentang Pendidikan Terakhir karyawan pada PUD Pasar Kota Medan yang diambil sebagai responden yang menunjukkan bahwa karyawan dengan Pendidikan D3 sebanyak 6 responden atau 20%, karyawan dengan Pendidikan S1 sebanyak 15 responden atau 50%, karyawan dengan Pendidikan S2 sebanyak sebanyak 9 responden atau 30%.

#### 4.1.2.4. Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Lama Bekerja, deskripsi karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.4 Karakteristik Lama Bekerja**

<b>Posisi Pekerjaan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
1-5 Tahun	8 Orang	27
6-10 Tahun	8 Orang	27
11-15 Tahun	10 Orang	33
16-20 Tahun	4 Orang	13
<b>Total</b>	<b>30 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Berdasarkan tabel 4.4 responden dengan lama bekerja 1-5 Tahun sebanyak 8 orang atau 27%, responden dengan lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 8 orang atau 7%, responden dengan lama bekerja 11-15 Tahun sebanyak 10 orang atau 33%, responden dengan lama bekerja 16-20 Tahun sebanyak 4 orang atau 13%.

#### **4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian**

##### **4.1.3.1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel Kinerja Karyawan disajikan pada Tabel 4.5 di bawah ini :

**Tabel 4.5 Skor Angkt Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>ALTERNATIF JAWABAN</b>												
<b>No. Pernyataan</b>	<b>STS</b>		<b>TS</b>		<b>KS</b>		<b>S</b>		<b>SS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	0	0	0	0	2	6.6	12	40.0	16	53.3	30	100
2	0	0	0	0	4	13.3	15	50.0	11	36.6	30	100
3	0	0	0	0	3	10.0	15	50.0	12	40.0	30	100
4	0	0	0	0	3	10.0	13	43.3	14	46.6	30	100
5	0	0	0	0	5	16.6	15	50.0	10	33.3	30	100
6	0	0	0	0	3	10.0	14	46.6	13	43.3	30	100
7	0	0	0	0	2	13.3	17	56.6	11	36.6	30	100
8	0	0	0	0	2	13.3	14	46.6	14	46.6	30	100
9	0	0	1	3.3	3	10.0	16	53.3	10	33.3	30	100
10	0	0	0	0	3	10.0	13	43.3	14	46.6	30	100

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan”, kurang setuju (6.6%) yang menjawab setuju (40.0%) yang menjawab sangat setuju (53.3%).
- 2) Jawaban responden tentang “Saya dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat”, yang menjawab kurang setuju sebesar (13.3%) yang menjawab setuju (50.0%) yang menjawab sangat setuju (36.6%).
- 3) Jawaban responden tentang “Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja saya” yang menjawab kurang setuju (10.0%) yang menjawab setuju (50.0%) yang menjawab sangat setuju (40.0%).
- 4) Jawaban responden tentang “Saya senantiasa mendengarkan dan memperhatikan pendapat atau saran atasan”, yang menjawab kurang setuju (10.0%) yang menjawab setuju (43.3%) yang menjawab sangat setuju (46.6%).
- 5) Jawaban responden tentang “Saya selalu masuk kerja tepat waktu”, yang menjawab kurang setuju (16.6%) yang menjawab setuju (50.0%) yang menjawab sangat setuju (33.3%).
- 6) Jawaban responden tentang “Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik”, yang menjawab kurang setuju (10.0%) yang menjawab setuju (46.6%) yang menjawab sangat setuju (43.3%).
- 7) Jawaban responden tentang “Saya mampu mencapai target yang dibebankan”, yang menjawab kurang setuju sebesar (13.3%) yang menjawab setuju (56.6%) yang menjawab sangat setuju (36.6%).
- 8) Jawaban responden tentang “Saya mampu bekerja sama dengan rekan

kerja saya” yang menjawab kurang setuju (13.3%) yang menjawab setuju (46.6%) yang menjawab sangat setuju (46.6%).

9) Jawaban responden tentang “Saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan” yang menjawab tidak setuju (3.3%) yang menjawab kurang setuju sebesar (10.0%) yang menjawab setuju (53.3%) yang menjawab sangat setuju (33.3%).

10) Jawaban responden tentang “Saya mampu mengembangkan ide saya dan mengerjakan pekerjaan dengan baik”, yang menjawab kurang setuju sebesar (10.0%) yang menjawab setuju (43.3%) yang menjawab sangat setuju (46.6%)

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik.

#### 4.1.3.2. Variabel *Work Overload* (X)

Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel *Work Overload* disajikan pada Tabel 4.6 di bawah ini :

**Tabel 4.6 Skor Angket Variabel *Work Overload* (X)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	2	6.6	2	6.6	14	46.6	12	40.0	30	100
2	0	0	0	0	4	13.3	14	46.6	12	40.0	30	100
3	0	0	0	0	3	10.0	14	46.6	13	43.3	30	100
4	0	0	0	0	2	6.6	17	56.6	11	36.6	30	100
5	0	0	0	0	2	6.6	14	46.6	14	46.6	30	100
6	0	0	0	0	4	13.3	15	50.0	11	36.6	30	100
7	0	0	0	0	3	10.0	16	53.3	11	36.6	30	100
8	0	0	1	3.3	4	13.3	13	43.3	12	40.0	30	100
9	0	0	0	0	3	10.0	13	43.3	14	46.6	30	100
10	0	0	0	0	5	16.6	15	50.0	10	33.3	30	100

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus setiap harinya” yang menjawab, yang menjawab tidak setuju sebanyak (6.6%) yang menjawab kurang setuju sebesar (6.6%) yang menjawab setuju sebanyak (46.6%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (40.0%)
- 2) Jawaban responden tentang “Saya tidak memiliki kesempatan berkembang karena tugas yang diberikan terlalu berat”, yang menjawab kurang setuju (13.3%) yang menjawab setuju sebanyak (46.6%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (40.0%)
- 3) Jawaban responden tentang “Saya mengerjakan tugas-tugas atau proyek-proyek yang tidak perlu setiap harinya”, yang menjawab kurang setuju (10.0%) yang menjawab setuju sebanyak (46.6%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (43.3%)
- 4) Jawaban responden tentang “ Saya merasa jumlah pekerjaan di instansi ini terlalu banyak dengan waktu yang terbatas”, yang menjawab kurang setuju (6.6%) yang menjawab setuju sebanyak (56.6%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (36.6%)
- 5) Jawaban responden tentang “ Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan”, yang menjawab kurang setuju (6.6%) yang menjawab setuju sebanyak (46.6%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (46.6%)
- 6) Jawaban responden tentang “Saya bertanggung jawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan”,

yang menjawab kurang setuju (13.3%) yang menjawab setuju sebanyak (50.0%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (36.6%)

- 7) Jawaban responden tentang “Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan, lelah dan jenuh”, yang menjawab kurang setuju (10.0%) yang menjawab setuju sebanyak (53.3%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (36.6%)
- 8) Jawaban responden tentang “Saya dituntut untuk harus mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin dalam kondisi apapun”, yang menjawab tidak setuju sebanyak (3.3%) yang menjawab kurang setuju (13,3%) yang menjawab setuju sebanyak (43.3%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (40.0%)
- 9) Jawaban responden tentang “Saya harus membawa pulang pekerjaan kerumah atau akhir pekan agar dapat mengejar waktu”, yang menjawab kurang setuju (10.0%) yang menjawab setuju sebanyak (43.3%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (46.6%)
- 10) Jawaban responden tentang “Saya merasa jam kerja yang diberikan terlalu tinggi melewati SOP perusahaan, yang menjawab kurang setuju (16.6%) yang menjawab setuju sebanyak (50.0%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak (33.3%)

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel *work overload* dimana mayoritas jawaban dari responden kurang setuju dn setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai tidak begitu baik.

#### **4.1.3.3. Variabel Stress Kerja (Z)**

Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel Stress Kerja

disajikan pada Tabel 4.7 di bawah ini :

**Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Stress Kerja (Z)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	2	6.6	12	40.0	16	53.3	30	100
2	0	0	1	3.3	4	13.3	13	43.3	12	40.0	30	100
3	0	0	0	0	3	10.0	14	46.6	13	46.6	30	100
4	0	0	2	6.6	2	6.6	14	46.6	12	40.0	30	100
5	0	0	0	0	3	10.0	16	53.3	11	36.6	30	100
6	0	0	0	0	2	6.6	14	46.6	14	46.6	30	100
7	0	0	0	0	3	10.0	15	50.0	12	40.0	30	100
8	0	0	0	0	3	10.0	13	43.3	14	46.6	30	100
9	0	0	1	3.3	3	10.0	16	53.3	10	33.3	30	100
10	0	0	2	6.6	1	3.3	18	60.0	9	30.0	30	100
11	0	0	0	0	4	13.3	12	40.0	14	46.6	30	100
12	0	0	2	6.6	1	3.3	17	56.6	10	33.3	30	100

Sumber : *Primer (diolah, 2022)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”, yang menjawab kurang setuju sebesar (6.6%) yang menjawab setuju (40.0%) yang menjawab sangat setuju (53.3%).
- 2) Jawaban responden tentang “Tanggung jawab yang diberikan kepada saya serasa memberatkan”, yang menjawab tidak setuju sebesar (3.3%) yang menjawab kurang setuju (13.3%) yang menjawab setuju (33.3%) dan yang menjawab sangat setuju (40.0%).
- 3) Jawaban responden tentang “Saya bertanggung jawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan”,

yang menjawab kurang setuju (10.0%) yang menjawab setuju (46.6%) dan yang menjawab sangat setuju (46.6%).

- 4) Jawaban responden tentang “Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan” yang menjawab tidak setuju sebesar (6.6%) yang menjawab kurang setuju (6.6%) yang menjawab setuju (46.6%) dan yang menjawab sangat setuju (40.0%).
- 5) Jawaban responden tentang “Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan/ilmu yang saya miliki” yang menjawab kurang setuju (10.0%) yang menjawab setuju (53.3%) dan yang menjawab sangat setuju (36.6%).
- 6) Jawaban responden tentang “Saya kurang semangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan” yang menjawab kurang setuju (6.6%) yang menjawab setuju (46.6%) dan yang menjawab sangat setuju (46.6%).
- 7) Jawaban responden tentang “Kerja sama antar karyawan kurang harmonis” yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (2.1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak (4.2%), yang menjawab kurang setuju (13.7%) yang menjawab setuju (65.3%) dan yang menjawab sangat setuju (14.7%).
- 8) Jawaban responden tentang “Saya tidak teliti dalam berkerja karena memiliki masalah keluarga dan konflik dengan atasan”, yang menjawab kurang setuju (10.0%) yang menjawab setuju (43.3%) dan yang menjawab sangat setuju (46.6%).
- 9) Jawaban responden tentang “Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien”, yang menjawab

tidak setuju sebanyak (3.3%), yang menjawab kurang setuju (10.0%) yang menjawab setuju (53.3%) dan yang menjawab sangat setuju (33.3%).

10) Jawaban responden tentang “Uraian pekerjaan (job description) Bapak/Ibu pada perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi diperusahaan ini” yang menjawab tidak setuju (6.6%) yang menjawab kurang setuju (3.3%) yang menjawab setuju (53.3%) dan yang menjawab sangat setuju (33.3%).

11) Jawaban responden tentang “Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif”, yang menjawab kurang setuju (13.3%) yang menjawab setuju (40.0%) dan yang menjawab sangat setuju (46.6%).

12) Jawaban responden tentang “Adanya semangat kerja yang diberikan, yang menjawab tidak setuju sebanyak (6.6%), yang menjawab kurang setuju (3.3%) yang menjawab setuju (56.6%) dan yang menjawab sangat setuju (33.3%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel stress kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik.

#### **4.2. Analisis Data**

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah

dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS). Sebagai alternatif *covariance based* SEM, pendekatan *variance based* atau *component based* dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke *component based predictive* model. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate*. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Dari hasil pengujian menggunakan Smart PLS analisis efek mediasi bermaksud untuk menganalisis pengaruh langsung baik *work overload* terhadap kinerja karyawan, *work oeverload* terhadap stress kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsung *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

#### **4.2.1. Analisis Outer Model (Analisis Model Pengukuran)**

Model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui uji *construct reliability dan validity*, *discriminant validity*, *composite reliability dan Cronbarch Alpha*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut :

##### **a. Convergen Validity**

*Convergent validity* merupakan salah satu uji yang menunjukkan

hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi ketika nilai *loading factor*  $> 0,5$ . Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

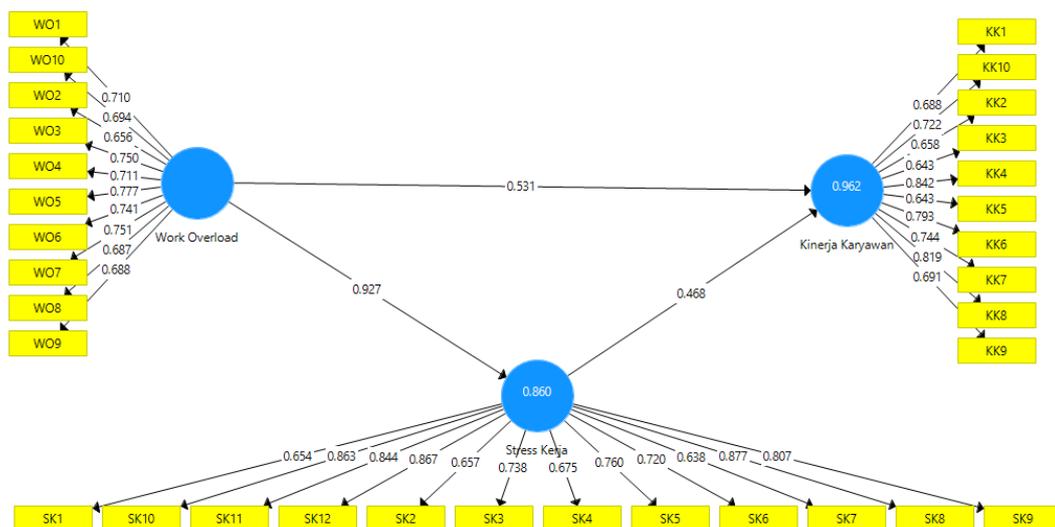
**Tabel 4.8 Nilai *Convergent Validity***

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Outer Weights</i></b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Work Overload</i> (X)	Wo.1	0.134	0.710	Valid
	Wo.2	0.114	0.656	Valid
	Wo.3	0.158	0.750	Valid
	Wo.4	0.142	0.711	Valid
	Wo.5	0.159	0.777	Valid
	Wo.6	0.130	0.741	Valid
	Wo.7	0.151	0.751	Valid
	Wo.8	0.130	0.687	Valid
	Wo.9	0.145	0.698	Valid
	Wo.10	0.127	0.694	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0.128	0.646	Valid
	KK.2	0.133	0.741	Valid
	KK.3	0.125	0.639	Valid
	KK.4	0.161	0.766	Valid
	KK.5	0.127	0.694	Valid
	KK.6	0.146	0.750	Valid
	KK.7	0.132	0.711	Valid
	KK.8	0.147	0.777	Valid
	KK.9	0.136	0.594	Valid
	KK.10	0.135	0.688	Valid
Stress Kerja (Z)	SK.1	0.102	0.646	Valid
	SK.2	0.099	0.687	Valid

	SK.3	0.118	0.750	Valid
	SK.4	0.102	0.710	Valid
	SK.5	0.111	0.751	Valid
	SK.6	0.122	0.777	Valid
	SK.7	0.098	0.639	Valid
	SK.8	0.123	0.766	Valid
	SK.9	0.098	0.594	Valid
	SK.10	0.111	0.707	Valid
	SK.11	0.118	0.736	Valid
	SK.12	0.109	0.674	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS versi 3.2

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa seluruh indikator memenuhi nilai di atas loading faktor yaitu 0,5 artinya indikator pada penelitian ini sudah



Gambar 4.1 Hasil Outer Loading

### b. Construct Realibity and Validity

Pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Dengan skor konstruk kehandalan  $> 0.6$ , maka composite realibity memiliki nilai cukup tinggi.

Tabel 4.9 *Construct Realibity and Validity*

Variabel/Konstruk	<i>Crombach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Realibity</i>	AVE	Hasil Uji
<i>Work Overload (X)</i>	0.895	0.898	0.914	0.515	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.899	0.903	0.918	0.529	Reliabel
<b>Stress Kerja (Z)</b>	0.933	0.936	0.943	0.583	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS versi 3.2

Berdasarkan sajian data diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *crombach's alpha* dan *composite reliability* >0.6, yang berarti setiap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

#### c. *Discriminant Validity / Cross Loading*

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average (AVE)* dengan tujuan menguji apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Pengujian *discriminant validity* dapat diuraikan sebagai *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan tujuan untuk memeriksa kecuai dan instrumen penelitian dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Suatu model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dibanding dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya.

Tabel 4.10 *Cross Loading*

<b>Indikator</b>	<b>Work Overload</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Stress Kerja</b>
Wo.1	0.710	0.624	0.675
Wo.2	0.656	0.553	0.552
Wo.3	0.750	0.793	0.738
Wo.4	0.711	0.744	0.628
Wo.5	0.777	0.819	0.720
Wo.6	0.741	0.658	0.606
Wo.7	0.751	0.707	0.760
Wo.8	0.687	0.606	0.657
Wo.9	0.698	0.722	0.688
Wo.10	0.694	0.643	0.593
KK.1	0.646	0.688	0.654
KK.2	0.741	0.658	0.606
KK.3	0.639	0.643	0.638
KK.4	0.766	0.842	0.877
KK.5	0.694	0.643	0.593
KK.6	0.750	0.793	0.738
KK.7	0.711	0.744	0.628
KK.8	0.777	0.819	0.720
KK.9	0.594	0.691	0.807
KK.10	0.688	0.722	0.688
SK.1	0.646	0.698	0.654
SK.2	0.687	0.606	0.657
SK.3	0.750	0.793	0.738
SK.4	0.710	0.624	0.675
SK.5	0.751	0.707	0.760
SK.6	0.777	0.819	0.720
SK.7	0.639	0.643	0.638
SK.8	0.766	0.842	0.877
SK.9	0.594	0.691	0.807
SK.10	0.707	0.749	0.863
SK.11	0.736	0.811	0.844
SK.12	0.674	0.744	0.867

Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS versi 3.2

Hasil pengujian *discriminant validity* pada tabel 4.10 menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator pada variabel *work overload*, kinerja karyawan dan stress kerja berada di atas nilai *cross loading* dari variabel latennya. Semua nilai di atas ambang batas yaitu 0.5%, Sehingga instrument penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

#### 4.2.2. Analisis Inner Model (Analisis Model Pengukuran Struktural)

Analisis inner model biasanya disebut juga *inner relation*, *structural model*, dan *substantive theory*. Analisis model structural akan menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan untuk melihat hubungan diantaranya:

##### a. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Menurut (Juliandi, 2018) *r-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang akan dipengaruhi yaitu endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya yaitu eksogen untuk melihat apakah model ini baik atau buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik), 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).

**Tabel 4.11 Pengolah Data PLS *R-Square***

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjust</i>
Kinerja Karyawan	0,962	0,959
Stress Kerja	0,860	0,855

Sumber : Pengolahan Data PLS

Dari tabel 4.11 diatas diketahui pengaruh *work overload* terhadap kinerja melalui Stress kerja dengan nilai *r-square* 0,962 dapat menyimpulkan bahwa

variasi nilai kinerja karyawan bernilai sebesar  $0,962 \times 100 = 96,2\%$  dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (tinggi), dan 3,8% dipengaruhi oleh variabel lain, dan untuk Stress kerja nilai *r-square* 0,860 dapat menyimpulkan nilai variasi bernilai sebesar 86,0% bahwa model tersebut adalah substansial (tinggi), dan 14,0% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat dijelaskan/digambarkan bahwasannya pervariabel memiliki hubungan yang cukup baik (sedang) dimana sesuai ketentuan, dimana hasil nilai R Square variabel kinerja karyawan dan stress kerja memiliki nilai diatas 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang).

**b. *F- Square***

*F- square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi yaitu eksogen terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu endogen (Juliandi, 2018). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai  $f^2$  sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $f^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen atau sedang, nilai  $f^2$  sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.12 Pengolah Data PLS *F-Square***

	<i>Work Overload</i>	Stress Kerja	Kinerja Karyawan
<i>Work Overload</i>	-	6,149	1,040
Stress Kerja	-	-	0,809
Kinerja Karyawan	-	-	-

Sumber : Pengolahan Data PLS

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui bahwa :

- 1) *Work Overload* terhadap kinerja karyawan bernilai sebesar 1,040

mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar

- 2) *Work Overload* terhadap stress kerja bernilai sebesar 0,809 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar.
- 3) Stress kerja terhadap kinerja karyawan bernilai 6,149 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar

Dapat dijelaskan bahwasannya hasil dari pengujian Smart PLS menunjukkan setiap per variabel memiliki hubungan yang relative sedang dimana sesuai ketentuan kriteria penarikan, jika nilai  $f^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 4.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji dan menganalisis signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. yakni (a) *Direct effect*, (b) *indirect effect* dan *total effect* sebagai berikut :

#### 4.3.1. Direct Effect

Pengaruh langsung yang dapat dilihat dijangka yang panjang dari hasil koefisien jalur terhadap variabel *eksogen* dan *endogen* sebagai berikut ialah :

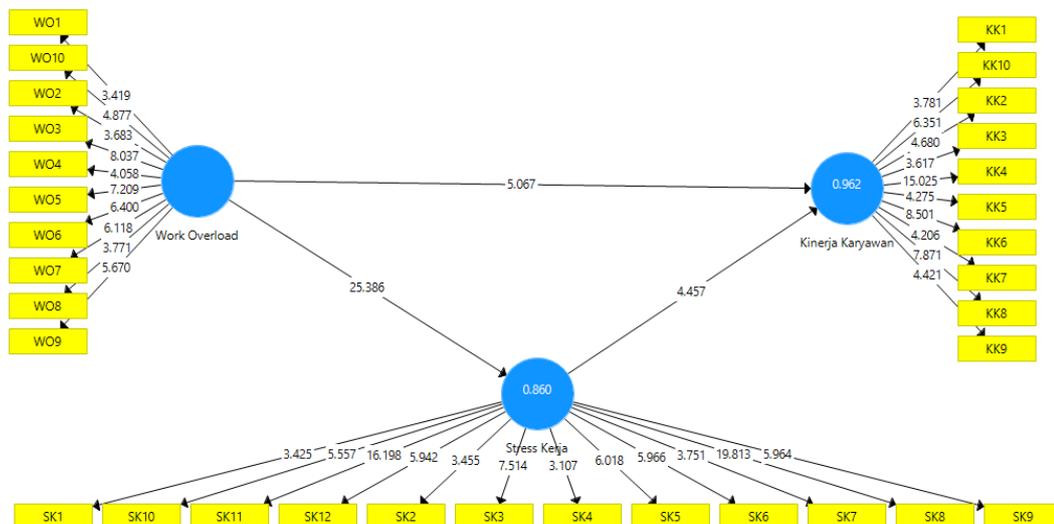
**Tabel 4.13 Pengolahan Data PLS Path Coefficient**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
X -> Z	0.927	0.924	0.037	25.386	0.000
X -> Y	0.531	0.534	0.105	5.067	0.000
Z -> Y	0.468	0.467	0.105	4.457	0.000

*Sumber : Pengolahan Data PLS*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis untuk bagian *direct effect* adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *work overload* terhadap stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.927. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi *work overload* maka semakin tinggi stress kerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0.000 < 0,05$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara *work overload* terhadap stress kerja, dapat diartikan bahwa *work overload* dapat memiliki pengaruh positif langsung terhadap stress kerja.
- 2) Pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.531. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat *work overload*, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 > 0,05$ , terdapat pengaruh yang signifikan antara *work overload* terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa *work overload* dapat memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja kerja.
- 3) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,468. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat stress kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa stress kerja dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 4.2 Path Coefficient**

### 4.3.2. Indirect Effect

Bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh/memediasi suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dan endogen.

**Tabel 4.14 Pengelolaan Data Indirect Effect**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
X -> Z -> Y	0.434	0.431	0.095	4.595	0.000

Sumber : Pengolahan Data PLS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis untuk bagian *indirect effect* adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,434. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *work overload* terhadap

kinerja karyawan melalui stress kerja .

#### **4.3.3. Total Effect**

*Total Effect* adalah efek dari berbagai pengaruh keseluruhan hubungan, dimana hasil pengujian diatas yang dinyatakan dalam tabel total keseluruhan pada tabel 4.15 (*Path Coefficient*) ialah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,531 dimana  $0,531 \times 100 = 53,1\%$  dapat disimpulkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh/hubungan 53,1% terhadap stress kerja dan 46,9% memiliki pengaruh/hubungan dengan variabel lain.
- 2) Pengaruh *work overload* terhadap stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,927 dimana  $0,927 \times 100 = 92,7\%$  dapat disimpulkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh/hubungan 92,7% terhadap kinerja karyawan dan 7,3% memiliki pengaruh/hubungan dengan variabel lain.
- 3) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,468 dimana  $0,468 \times 100 = 46,8\%$  dapat disimpulkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh/hubungan 46,8% terhadap kinerja karyawan dan 53,2% memiliki pengaruh/hubungan dengan variabel lain.
- 4) Pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,434 dimana  $0,434 \times 100 = 43,4\%$  dapat disimpulkan bahwa *work overload* secara tidak langsung atau dapat memidiasi variabel eksogen dan endogen sebesar 43,4% dan

56,6% memiliki hubungan dengan variabel lain.

#### **4.3.4. Pembahasan**

Pembahasan ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya, dibahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Perhitungan ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan program *software SmartPLS* versi 3.2 Secara keseluruhan, pengujian pengaruh *Work Overload*, Stress Kerja dan Kinerja karyawan diuraikan sebagai berikut :

##### **4.3.4.1. Pengaruh *Work Overload* Terhadap Stress Kerja**

Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Work Overload* terhadap Stress Kerja pada PUD Pasar Kota Medan. Artinya semakin tinggi *work overload* maka stress kerja karyawan akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut (Satrini et al., 2017) *work overload* mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai *work overload* maka stres kerja semakin tinggi. Penelitian ini memberi petunjuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu kekurangan waktu. Hasil penelitian (Damayanti et al., 2021) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian Kuan, Bat, Aun dan Yahya dalam (Dhania, 2010) membuktikan bahwa beban kerja yang berlebih berpengaruh pada stres kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis (Maharani & Budianto, 2019) diperoleh nilai-nilai yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja pada perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar dengan besaran

pengaruh langsung sebesar 19,3%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 19,3\% = 80,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Individu yang mengalami beban berlebih dalam pekerjaan akan mengalami kecemasan, tidak puas dan melakukan pekerjaan dengan kurang efektif sehingga mampu menimbulkan stres kerja.

Pekerjaan berlebih merupakan suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan batas waktu tertentu sedangkan hal tersebut melebihi kemampuan karyawan yang bersangkutan. Pekerjaan yang terlalu banyak akan mengakibatkan ketidak mampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan akan merasa lelah ketika pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuannya, kondisi seperti ini akan menimbulkan stress pada karyawan.

#### **4.3.4.2. Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Work Overload* terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Artinya semakin tinggi *work overload* maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini didukung hasil kajian sebelumnya oleh (Nurhasanah et al., 2022) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.293 (positif), maka peningkatan nilai variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai P-Values ( $0.001 < \alpha (0.05)$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian Musa, Zulkifli dan Fernando Reinhard Tjiabrata dalam (Musa & Surijadi, 2020) yang juga mengakui bahwa secara

parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kelebihan beban kerja adalah tekanan tugas dan tanggung jawab ekstra dalam suatu organisasi yang terjadi ketika seorang karyawan harus menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan dengan durasi yang singkat. Permintaan pekerjaan yang berlebihan dapat menjadi hambatan bagi retensi karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas organisasi. Sebaliknya, tertanamnya pekerjaan adalah indikator utama retensi karyawan yang memberikan penjelasan yang integratif dan luas tentang keputusan untuk tinggal.

Dalam hal ini, karyawan PUD Pasar Kota Medan merasakan adanya pengaruh negative antara beban kerja berlebih atau *work overload* dengan kinerja karyawan. Dikarenakan setiap jenis divisi memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Hal ini menjadikan tingkat beban kerja yang dimiliki masing-masing responden berbeda, sehingga beban kerja yang dinyatakan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat mendominasi. Hal ini bisa terjadi karena deadline (tekanan waktu) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi jika adanya apresiasi dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

#### **4.3.4.3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan. Artinya semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Husain, 2019) menyatakan bahwa Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Dan juga sejalan dengan penelitian (R. Chandra & Ardiansyah, 2017) yang menyatakan hasil persamaan regresi linier berganda diketahui beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.

Terjadinya hubungan positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan dikarenakan setiap jenis divisi memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Hal ini menjadikan tingkat stress yang dimiliki masing-masing responden berbeda, sehingga beban kerja yang dinyatakan sebagai variabel yang mempengaruhi stress kerja tidak mendominasi. Selain itu yang mengakibatkan kinerja karyawan tetap stabil adalah karyawan masih mendapatkan apresiasi dan motivasi. Dengan memberikan apresiasi, karyawan akan merasa dihargai dan mereka akan kembali menemukan motivasinya untuk bekerja di perusahaan. Apresiasi dalam bentuk apapun tentu akan sangat bermakna bagi karyawan. Saat ini perusahaan telah bisa memberikan apresiasi dalam bentuk pujian, pemberian bonus, insentif, atau bahkan hadiah.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara *work overload* terhadap stress kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
2. Terdapat pengaruh positif antara *work overload* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh positif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work overload* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Beban kerja karyawan sebaiknya di turunkan melalui pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan.
2. Bagi perusahaan sebaiknya kinerja karyawan juga ditingkatkan lagi dengan penilaian kinerja, memberikan reward dan mengurangi beban kerja karyawan begitu hasil kinerja karyawan yang baik terhadap perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *work overload*, stress kerja, variabel tersebut memberikan kontribusi tentang kinerja pegawai. Dengan demikian masih terdapat faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja, seperti : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan lain-lain.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Dalam proses pengembangan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisisionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Ando, A. A., Umar, A. F., & Agustina. (2017). Gambaran Faktor Faktor Stres Kerja Caregiver dalam Melayani Pasien Gangguan Jiwa di Yayasan Galuh Kota Bekasi 2017. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(14), 1–16.
- Ardiani, W. (2017). Determinasi Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Finance di Medan). *Jurnal Ilman*, 5(1), 60–69.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–12.
- Bintaro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan I). Penerbit Gava Media.
- Bukhari, & Pasaribu, S. F. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Candraditya, R., & Dwiyaniti, E. (2017). Hubungan Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Tingkat Kebisingan Dengan Stress Kerja di PT.X. *Penelitian Kesehatan*, 15(1), 1–9.
- Chandra, A., & Nursaina, N. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Antonius Pontianak. *Proceeding Seminar Bisnis Seri V, 2015*, 124–133.
- Chandra, R., & Ardiansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Damayanti, D., Rimadiaz, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta) Diana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.

- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1), 22–35.
- Husain, H. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Keskap Fisip*, 13(1), 1–19.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam on December*, 16–17.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Kristanti, D., & Pangastuti, L. R. (2019). *Kiat - Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (N. Azizah (ed.)). Media Sahabat Cendikia.
- Kristanti, S., Febriana, T., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., & Mangkurat, U. L. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28–32.
- Kriswara, Y., Sanosra, A., & Rozaid, Y. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia*, 14(1), 51–75.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mardianti, F. (2021). Pengaruh Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Divisi Penjualan PT. XYZ

Jawa Barat). *International Journal Administration, Business & Organization*, 2(3), 39–48.

- Masriati, Abdullah, R., & Nongkeng, H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Maulina, A. R., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 797.
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah* (Asmawiyah (ed.); Cetakan I).
- Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nahrisah, E., Muhar, A. M., Miraza, Z., & Ramadani, F. (2021). Dampak Work overload Terhadap Stres Kerja dan Turnover intention Dengan Leadership support Sebagai Variabel Moderasi. *JAMEK: Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Dan Keuangan*, 01(03), 131–139.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance. *Journal of Physics : Conference Series*, 1(1), 1–13.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 359–366.
- Nurendra, A.M. dan Saraswati, M. . (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.

- Rukhviyanti, N. (2011). Pengaruh Role Conflict , Role Ambiguity Dan Work Overload Terhadap Kinerja. *Jurnal Sains, Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 1–11.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 419–429.
- Satrini, I. D., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1177–1204.
- Shintiyah, D., & Farida, N. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Islam Mabarrot MWC NU Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–20.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps.
- Suyatno, A., Abdullah, A., Iriany Erny Sundah, D., Gede Satriawan, D., Palupiningtyas, D., Wijoyo, H., Kusuma Wardani, I., Indrawan, I., Perwira, I., Refiana Said, L., Heriyanto, M., Arif Surana, M., Jamil, M., Desak Made Santi Diwyarthi, N., Saputra, N., Octafian, R., Sulistiyowati, R., Bakti, R., Setiadi, R., & Nopralia, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi*.
- Tahir, S., Yusoff, R., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. (2012). The Effects of Work Overload on the Employees' Performance in relation to the Customer Satisfaction. *World Journal of Social Sciences*, 2(1), 174-181.
- Waluyo, R. (2014). Kajian Faktor Penyebab Keterlambatan Waktu Pelaksanaan Proyek Konstruksi. *Kajian Faktor Penyebab Keterlambatan Waktu Pelaksanaan Proyek Konstruksi*, 17(2), 152–161.
- Yuwanda, T., & Pratiwi, N. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Padang Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 56–62.

# LAMPIRAN

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Putri Retno Anjani  
Npm : 1805160549  
Tempat dan Tanggal Lahir : P. Berandan, 30 Juni 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Dusun Sido Mulyo

### Nama Orang Tua

Nama Ayah : Suriatno  
Nama Ibu : Jumiani  
Alamat : Dusun Sido Mulyo

### Pendidikan Normal

1. SD Negeri 054938 tamat tahun 2012
2. SMP Swasta Dharma Patra P. Berandan tamat tahun 2015
3. SMA Negeri Sei Lapan tamat tahun 2018
4. Tahun 2018-2022 tercatat sebagai mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2022

Hormat Saya,

Putri Retno Anjani

Lampiran : Kuisioner Penelitian



## KUISIONER PENELITIAN

### **PENGARUH *WORK OVERLOAD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR KOTA MEDAN**

Responden yang terhormat,

Saya Putri Retno Anjani adalah Mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini Saya sedang melakukan penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan**”. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya Saya ucapkan terima kasih, semoga peneliti ini bermanfaat untuk kita semua.

#### **I. Identifikasi Responden**

Berilah tanda silang (✓) sesuai dengan jawaban yang Anda pilih.

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Umur :  
Pendidikan Terakhir : SMA ( )      D3 ( )      S1 ( )      S2 ( )  
Lama Bekerja (tahun) : 1-5 ( )      6-10 ( )      11-15 ( )      16-20 ( )

**II. Petunjuk Pengisian** Beri tanda cross check (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Saudara. Adapun pendapat yang Saudara berikan mempunyai nilai sebagai berikut :

<b>Opsi Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (S)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Variabel *Work Overload* (X)**

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Pengulangan Tugas atau Pekerjaan</b>						
	1. Saya mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus setiap harinya					
	2. Saya tidak memiliki kesempatan berkembang karena tugas yang diberikan terlalu berat					
	3. Saya mengerjakan tugas-tugas atau proyek-proyek yang tidak perlu setiap harinya					
<b>B. Beban Kerja Tambahan</b>						
	4. Saya merasa jumlah pekerjaan di instansi ini terlalu banyak dengan waktu yang terbatas					
	5. Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan					
	6. Saya bertanggung jawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan					
<b>C. Beban Kerja Fisik dan Mental</b>						
	7. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan, lelah dan jenuh					
	8. Saya dituntut untuk harus mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin dalam kondisi apapun					
<b>D. Tambahan Waktu Kerja</b>						
	9. Saya harus membawa pulang pekerjaan kerumah atau akhir pekan agar dapat mengejar waktu					
	10. Saya merasa jam kerja yang diberikan terlalu tinggi melewati SOP perusahaan					

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Kualitas</b>						
	1. Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan					
	2. Saya dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat					
<b>B. Komunikasi</b>						
	3. Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja saya					
	4. Saya senantiasa mendengarkan dan memperhatikan pendapat atau saran atasan					
<b>C. Ketepatan Waktu</b>						
	5. Saya selalu masuk kerja tepat waktu					
	6. Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik					
<b>D. Kemampuan</b>						
	7. Saya mampu mencapai target yang dibebankan					
	8. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya					
<b>E. Inisiatif</b>						
	9. Saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan					
	10. Saya mampu mengembangkan ide saya dan mengerjakan pekerjaan dengan baik					

### Variabel Stress Kerja (Z)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Tuntutan Tugas</b>						
	1. Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	2. Tanggung jawab yang diberikan kepada saya serasa memberatkan					
	3. Saya bertanggung jawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan					
<b>B. Tuntutan Peran</b>						
	4. Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan					
	5. Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan/ilmu yang saya miliki					
<b>C. Tuntutan Antar Pribadi</b>						
	6. Saya kurang semangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan					
	7. Kerja sama antar karyawan kurang harmonis					
	8. Saya tidak teliti dalam berkerja karena memiliki masalah keluarga dan konflik dengan atasan					
<b>D. Struktur Organisasi</b>						
	9. Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien					
	10. Uraian pekerjaan (job description) Bapak/Ibu pada perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi diperusahaan ini					
<b>E. Kepemimpinan Organisasi</b>						
	11. Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif					
	12. Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target					

### Tabulasi Indikator

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
<b>INDIKATOR WORK OVERLOAD</b>							
WO 1	Saya mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus setiap harinya	12	14	2	2	0	30
WO2	Saya tidak memiliki kesempatan berkembang karena tugas yang diberikan terlalu berat	12	14	4	0	0	30
WO3	Saya mengerjakan tugas-tugas atau proyek-proyek yang tidak perlu setiap harinya	13	14	3	0	0	30
WO4	Saya merasa jumlah pekerjaan di instansi ini terlalu banyak dengan waktu yang terbatas	11	17	2	0	0	30
WO5	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan	14	14	12	0	0	30
WO6	Saya bertanggung jawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan	11	15	4	0	0	30
WO7	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan rasa bosan, lelah dan jenuh	11	16	3	0	0	30
WO8	Saya dituntut untuk harus mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin dalam kondisi apapun	12	13	4	1	0	30
WO9	Saya harus membawa pulang pekerjaan kerumah atau akhir pekan agar dapat mengejar waktu	14	13	3	0	0	30
WO10	Saya merasa jam kerja yang diberikan terlalu tinggi melewati SOP perusahaan	10	15	5	0	0	30

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
<b>INDIKATOR KINERJA KARYAWAN</b>							
KK1	Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan	16	12	2	0	0	30
KK2	Saya dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat	11	15	4	0	0	30
KK3	Saya aktif berkomunikasi dengan rekan kerja saya	12	15	3	0	0	30
KK4	Saya senantiasa mendengarkan dan memperhatikan pendapat atau saran atasan	14	13	3	0	0	30
KK5	Saya selalu masuk kerja tepat waktu	10	15	5	0	0	30
KK6	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik	13	14	3	0	0	30
KK7	Saya mampu mencapai target yang dibebankan	11	17	2	0	0	30
KK8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya	14	14	2	0	0	30
KK9	Saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan	10	16	3	1	0	30
KK10	Saya mampu mengembangkan ide saya dan mengerjakan pekerjaan dengan baik	14	13	3	0	0	30

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
<b>INDIKATOR STRESS KERJA</b>							
SK1	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	16	12	2	0	0	30
SK2	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya serasa memberatkan	12	13	4	1	0	30
SK3	Saya bertanggung jawab atas semua proyek pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan	13	14	3	0	0	30
SK4	Saya kurang siap dalam melaksanakan pekerjaan	12	14	2	2	0	30
SK5	Pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan/ilmu yang saya miliki	11	16	3	0	0	30
SK6	Saya kurang semangat dalam bekerja karena adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan	14	14	2	0	0	30
SK7	Kerja sama antar karyawan kurang harmonis	12	15	3	0	0	30
SK8	Saya tidak teliti dalam berkerja karena memiliki masalah keluarga dan konflik dengan atasan	14	13	3	0	0	30
SK9	Struktur organisasi yang dijalankan telah mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien	10	16	3	1	0	30
SK10	Uraian pekerjaan ( <i>job description</i> ) Bapak/Ibu pada perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi diperusahaan ini	9	18	1	2	0	30
SK11	Sikap pimpinan dan target kerja menjadikan perusahaan relative kondusif	14	12	4	0	0	30
SK12	Adanya semangat kerja yang diberikan pimpinan untuk mencapai target	10	17	1	2	0	30

# Lampiran SemPLS

BISA PUTRI HAYUK.txt \*Putri Retno Anjani (30).splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Kinerja Karyawan	0.899	0.903	0.918	0.529
Stress Kerja	0.933	0.936	0.943	0.583
Work Overload	0.895	0.898	0.914	0.515

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

BISA PUTRI HAYUK.txt \*Putri Retno Anjani (30).splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

### Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
	Kinerja Karyaw...	Stress Kerja	Work Overload
Kinerja Karyawan	0.728		
Stress Kerja	0.961	0.763	
Work Overload	0.965	0.927	0.718

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

BISA PUTRI HAYUK.txt \*Putri Retno Anjani (30).splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

### f Square

Matrix	f Square
	Kinerja Karyaw... Stress Kerja Work Overload
Kinerja Karyawan	
Stress Kerja	0.809
Work Overload	1.040 6.149

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

BISA PUTRI HAYUK.txt \*Putri Retno Anjani (30).splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

### R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.962	0.959
Stress Kerja	0.860	0.855

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

BISA PUTRI HAYUK.txt \*Putri Retno Anjani (30).splsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Stress Kerja -> ...	0.468	0.467	0.105	4.457	0.000
Work Overload...	0.531	0.534	0.105	5.067	0.000
Work Overload...	0.927	0.924	0.037	25.386	0.000

BISA PUTRI HAYUK.txt \*Putri Retno Anjani (30).splsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

### Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0.468	0.467	0.105	4.457	0.000
Work Overload -> Kinerja Karyawan	0.531	0.534	0.105	5.067	0.000
Work Overload -> Stress Kerja	0.927	0.924	0.037	25.386	0.000

BISA PUTRI HAYUK.txt \*Putri Retno Anjani (30).splsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

### Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan					
Work Overload -> Kinerja Karyawan	0.434	0.431	0.095	4.595	0.000
Work Overload -> Stress Kerja					

BISA PUTRI HAYUK.txt \*Putri Retno Anjani (30).splsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

### Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Samples | Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Work Overload -> Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0.434	0.431	0.095	4.595	0.000

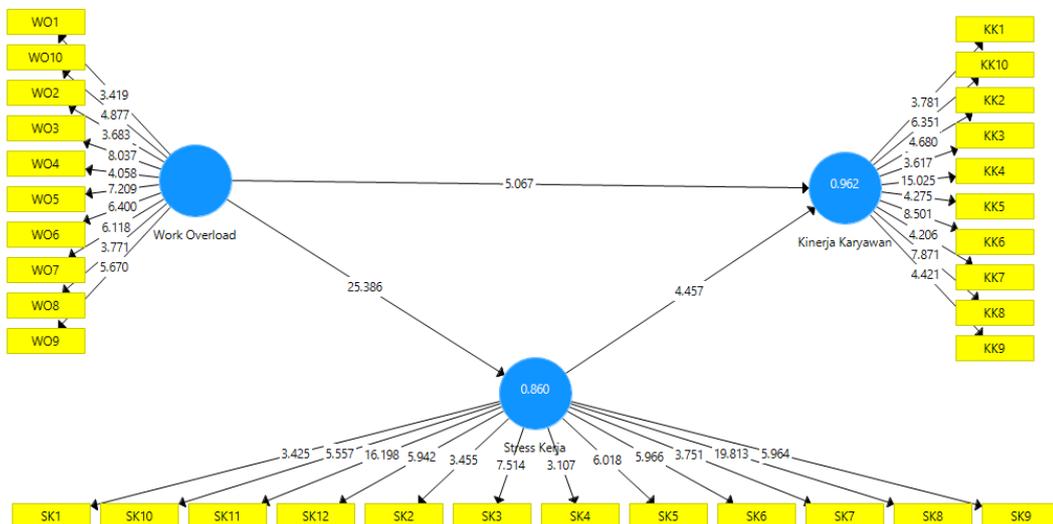
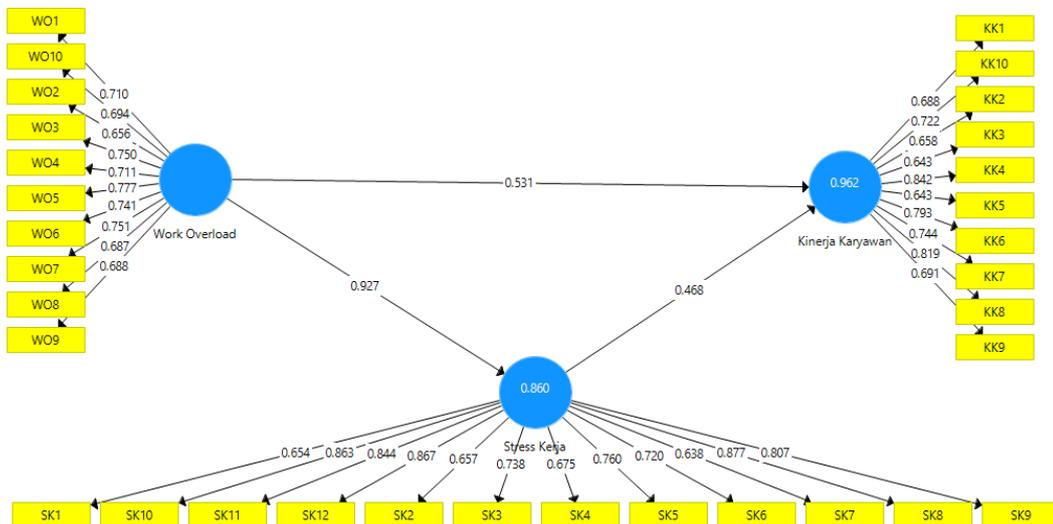
BISA PUTRI HAYUK.txt \*Putri Retno Anjani (30).splsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

**Total Effects**

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Confidence Intervals Confidence Intervals Bias Corrected Samples Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0.468	0.467	0.105	4.457	0.000
Work Overload -> Kinerja Karyawan	0.965	0.965	0.019	51.679	0.000
Work Overload -> Stress Kerja	0.927	0.924	0.037	25.386	0.000

### Gambar model Algorithm dan Bootstrapping SemPLS



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : PUTRI RETNO ANJANI  
NPM : 1805160549  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen Ekonomi  
Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 8-04-2022  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1985/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2022

Nama Mahasiswa : Putri Retno Anjani  
NPM : 1805160549  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)  
Tanggal Pengajuan Judul : 7/1/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Lila Bismala, ST., M.Si 28/1/2022

Judul Disetujui\*\*)

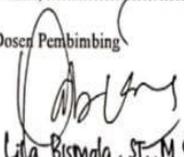
PENGALIH WORK OVERLOAD TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN  
DAERAH PASAR KOTA MEDAN

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 21 Januari 2022

Dosen Pembimbing

  
(Lila Bismala, ST., M.Si.)

Keterangan:

\*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah diizinkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, acaranya dan uploadkan lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 201 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi** : **Manajemen**  
**Pada Tanggal** : **02 Februari 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : **Putri Retno Anjani**  
**N P M** : **1805160549**  
**Semester** : **VII (Tujuh)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan**

**Dosen Pembimbing** : **Lila Bismala, ST.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **02 Februari 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 01 Rajab 1443 H  
02 Februari 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :

1. Pritinggal



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 201 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 01 Rajab 1443 H  
02 Februari 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Balitbang Kota Medan**  
**Cq.Pd Pasar Kota Medan**  
**Jln.Razak Baru No.1 -A Pasar Petisah**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

**Nama : Putri Retno Anjani**  
**Npm : 1805160549**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Semester : VII (Tujuh)**  
**Judul : Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



  
Dekan  
**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

**Tembusan :**

1. Peringgal



## PEMERINTAH KOTA MEDAN BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693  
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id Website : balitbang.pemkmedan.go.id

### SURAT REKOMENDASI RISET

NOMOR : 070/136/Balitbang/2022

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca / memperhatikan surat Dari : Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor : 201/II.3-AU/UMSU-05/F/2022. Tanggal: 02 Februari 2022. Hal : Izin Riset Pendahuluan.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Riset Kepada :

Nama : Putri Retno Anjani.  
NPM : 1805160549.  
Program Studi : Manajemen.  
Lokasi : Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan.  
Judul Skripsi : "Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan".  
Lamanya : 3 (Tiga) Bulan.  
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Riset terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
  2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Riset.
  3. Tidak dibenarkan melakukan Riset atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
  4. Hasil Riset diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 (dua) bulan setelah Riset dalam bentuk soft copy atau melalui Email ([balitbangmedan@yahoo.co.id](mailto:balitbangmedan@yahoo.co.id)).
  5. Surat rekomendasi Riset dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
  6. Surat rekomendasi Riset ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.
- Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : M e d a n.  
Pada Tanggal : 3 Februari 2022

a.n. KEPALA BALITBANG KOTA MEDAN  
SEKRETARIS,



#### Tembusan :

1. Walikota Medan, (sebagai Laporan).
2. Direktur Utama Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Arsip.



**PEMERINTAH KOTA MEDAN  
PERUSAHAAN DAERAH PASAR  
KOTA MEDAN**



Jl. Razak Baru No. 1-A Telp. (061) 4567794 – 4575776 – Fax. (061) 4567249 Pasar Petisah Lantai III  
Medan – 20212

Medan, 16 Februari 2022

Nomor : 070 / 0792 / PDPKM / 2022

Kepada Yth :  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara**

Di –  
Medan

**Hal : Izin Rekomendasi Riset**

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat Saudara tentang permohonan Rekomendasi Riset atas nama sebagai berikut :

No	N A M A	NIM	Ket
1.	Putri Retno Anjani	1805160549	

Dengan ini Direksi PUD Pasar Kota Medan memberikan izin kepada Mahasiswa/i Saudara untuk Izin Rekomendasi Riset di PUD. Pasar Kota Medan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam melaksanakan Penelitian Mahasiswa/i harus tunduk dan taat kepada peraturan dan ketentuan yang berlaku di PUD. Pasar Kota Medan.
2. Dalam penulisan laporan Mahasiswa/i terus bekerjasama dengan Pegawai PUD. Pasar Kota Medan agar tidak terjadi kesalahan data.
3. Pelaksanaan penelitian tersebut dilaksanakan selama 1 (satu) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan seperlunya

DIRKORPORASI PERUSAHAAN UMUM DAERAH  
PASAR KOTA MEDAN  
PD. PASAR  
**MAM ABDUL HADI, SE**  
Direktur Pengembangan / SDM

**Tembusan :**

1. Kepala Bagian Kepegawaian.
2. Peringgal.



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 PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : PUTRI RETNO ANJANI  
NPM : 1805160549  
Pembimbing : Lila Bismala ST., M.Si  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
BAB 1	Latar belakang, fenomena dan identifikasi masalah	10-Maret-22	
BAB 2	faktor-faktor Kepuasan Kerja, stress kerja	16-Maret-22	
BAB 3	Jenis Penelitian, Teknik Analisis Data	19-Maret-22	
Daftar Pustaka	Mendeley	20-Maret-22	
Instrumen Pengumpulan Data			
Persetujuan Seminar Proposal	ACC 4 seminar	29-Mar 27.	

Diketahui oleh :  
Ketua Program Studi

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Medan, 2022

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing

(Lila Bismala ST., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

Nomor : ...../II.3-AU/UMSU-05/F/2022

Medan, 12 Ramadhan 1443 H  
13 April 2022 M

Lamp. :  
Hal : Undangan Pelaksanaan  
Seminar Proposal

Kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen .....  
di,  
Medan

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

*Ba'da salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :*

N a m a : Putri Retno Anjani  
N P M : 1805160549  
Jurusan : MANAJEMEN  
Telephone/Hp : 0821-6587-1616  
Judul : Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

dilaksanakan pada :

Hari / Tgl : *Sabtu, 16 April 2022*  
Tempat : Lantai 2 Gedung E  
Waktu : 09.00.Wib s/d selesai

dengan tim :

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. Jasman Saripuddin, SE., M.Si.         | (Ketua)      |
| 2. Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si. | (Sekretaris) |
| 3. Lila Bismala, ST., M.Si               | (Pembimbing) |
| 4. Satria Tirtayasa, PhD.                | (Pemanding)  |

*Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya diucapkan terima kasih.*

Wassalam

Wakil Dekan



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

Tembusan :

1. Pertinggal



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Sabtu, 16 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Putri Retno Anjani  
N . P . M . : 1805160549  
Tempat / Tgl.Lahir : P. Berandan, 30 Juni 2000  
Alamat Rumah : Jalan Pembangunan III No. 22A  
JudulProposal : Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	- Tidak sesuai, - kepuasan kerja karyawan sebaiknya kinerja karyawan
Bab I	- Terlalu banyak teori, - identifikasi masalah dijelaskan secara rinci, dimasukkan data
Bab II	- Teori yang menjelaskan stress kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja - Teori yang mendukung kerangka konseptual
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 16 April 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

Lila Bismala, ST., M.Si

Sekretaris

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

Pemanding

Satria Tirtayasa, PhD.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 16 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Putri Retno Anjani  
N .P.M. : 1805160549  
Tempat / Tgl.Lahir : P. Berandan, 30 Juni 2000  
Alamat Rumah : Jalan Pembangunan III No. 22A  
JudulProposal :Pengaruh Work Overload Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Lila Bismala, ST., M.Si*

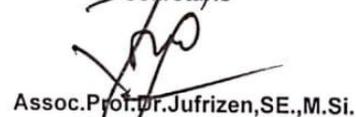
Medan, Sabtu, 16 April 2022

TIM SEMINAR

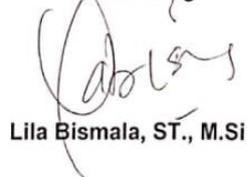
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

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

Pembimbing

  
Lila Bismala, ST., M.Si

Pembanding

  
Satria Tirtayasa, PhD.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - J

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar diisikan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2234/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 05 Muharram 1444 H  
03 Agustus 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Balitbang Kota Medan Cq.Pd Pasar Kota Medan**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Putri Retno Anjani**  
N P M : **1805160549**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :  
1. Pertinggal





PEMERINTAH KOTA MEDAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693  
E-mail : balitbang@pemkomedan.go.id Website : balitbang.pemkomedan.go.id

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET**

No : 070/1503/Balitbang/2022

1. Berdasarkan Surat Rekomendasi Penelitian Dari Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor: 070/1503/Balitbang/2022. Tanggal: 04 Agustus 2022 dengan ini memberikan keterangan kepada nama dibawah ini :

Nama : Putri Retno Anjani.  
NIM : 1805160549.  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis.  
Lokasi : PD Pasar Kota Medan.  
Judul : "Pengaruh Wrok Overlod Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Setres Kerja Sebagai Variabel Interventing Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan".  
Penanggung jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bahwa yang bersangkutan tersebut di atas telah menyelesaikan Riset di Pemerintah Kota Medan.

2. Demikian Surat Keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : M e d a n.  
Pada Tanggal : 19 Agustus 2022

PEMERINTAH KOTA MEDAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN  
PEMBINA TK. I  
NIP. 19661208 198603 2 002

**Tembusan :**

1. Walikota Medan, (sebagai laporan).
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Arsip.



**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR**  
**KOTA MEDAN**

Jl. Razak Baru No. 1-A Pasar Petisah Lantai III Medan - 20212  
☎ pud.pasarkotamedan    📘 pudpasarkotamedan    🐦 @pdpasarmedan  
Email : pd.pasarkotamedan1@gmail.com



Medan, 19 Agustus 2022

Nomor : 070 / 3842 / PUDPKM / 2022  
Perihal : Surat Izin Selesai Penelitian

**Kepada Yth :**  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah**  
**Sumatera Utara**  
Di-  
Medan

Dengan Hormat,

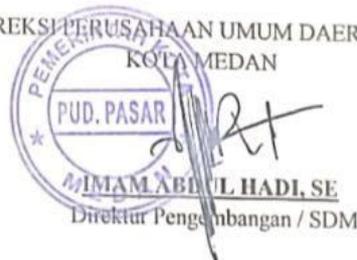
Menunjuk Surat PUD. Pasar Kota Medan No. 070 / 0792 / PUDPKM / 2022 tanggal 16 Februari 2022 perihal Izin Penelitian, maka dengan ini diterangkan bahwa :

NO	N A M A	NPM
1.	Putri Retno Anjani	1805160549

Adalah benar telah selesai melaksanakan Penelitian di PUD. Pasar Kota Medan dengan Judul "Pengaruh Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan "

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan Terima kasih.

DIREKSI PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR  
KOTA MEDAN



**Tembusan :**

1. Kepala Bagian Kepegawaian.
2. Peringgal.