

**PENGARUH *WORK OVERLOAD*, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

NAMA : INDAH FARADILLA
NPM : 1805160502
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

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



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

Jl. Kopt. Muehtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 25 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan selernya:

MEMUTUSKAN

Nama : **INDAH FARADILLA**
N P M : **1805160502**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK OVERLOAD*, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA.**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Dr. FAJAN PASARIBU, S.E., M.Si)

(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., MM)

Pembimbing

(RADIMAN, S.E., M.Si)

Ketua

Sekretaris

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

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





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : INDAH FARADILLA
N.P.M : 1805160502
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK OVERLOAD*, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

RADIMAN, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. HANILIRI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU

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 : Indah Faradilla
NPM : 1805160502
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Radiman, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Paraf DOSEN	Tanggal
Bab 1	- Perbaiki Identifikasi masalah . - Perbaiki Tujuan Penelitian .	§	15/06/2022
Bab 2	- Perbaiki sistematika penulisan, kerangka konseptual & teori dari buku .	§	29/06/2022
Bab 3	- Perbaiki Definisi operasional Variabel . - Perbaiki populasi & Sampel .	§	5/07/2022
Bab 4	- Perbaiki hasil penelitian & pembahasan .	§	13/07/2022
Bab 5	- Perbaiki Kesimpulan dan Saran .	§	21/07/2022
Daftar Pustaka	- Perbaiki daftar pustaka menggunakan Mendley .	§	28/07/2022
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC maju sidang	§	03/08/2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

RADIMAN, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : INDAH FARADILLA
NPM : 1805160502
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajcmen/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
 - Merckayasa 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, 08 April 2022
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Pengaruh *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara

INDAH FARADILLA

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

faradillaindah06@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Work Overload* terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Overload*, stres kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebesar 123 orang pegawai, serta sampel yang digunakan dalam penelitian sebesar 94 orang pegawai dengan menggunakan rumus slovin dan memakai nilai kesalahan sebesar 5%. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif yaitu dengan analisis linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) versi 24 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial *Work Overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan *Work Overload*, Stres kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Work Overload, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The Effect Of Work Overload, Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Badan Kepegawaian Daerah North Sumatera Province

INDAH FARADILLA

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

faradillaindah06@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work overload on employee performance, to determine and analyze the effect of work stress on employee performance, to identify and analyze the effect of the work environment on employee performance, to identify and analyze the effect of work overload, work stress and the work environment together. the same effect on the performance of employees at the Office of the Regional Personnel Agency of North Sumatra Province. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study was 123 employees, and the sample used in the study was 94 employees using the Slovin formula and using an error value of 5%. The data analysis technique used in this study is a quantitative technique with multiple linear analysis, hypothesis testing and coefficient of determination. Data processing using SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) version 24 for windows. The results of this study indicate that partially Work Overload has no significant effect on employee performance. Partially, work stress has no significant effect on employee performance. Partially, the work environment affects employee performance.. Simultaneously Work Overload, work stress and work environment affect employee performance at the Regional Civil Service Agency Office of North Sumatra Province.

Keywords : Work Overload, Work Stress, Work Environment, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan nikmat yang tiada terkira. Salah satu dari nikmat tersebut adalah keberhasilan peneliti dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul “ **Pengaruh *Work Overload*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara** ” sebagai syarat untuk meraih gelar akademik Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan. Banyak pihak telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini, untuk itu peneliti menghaturkan rasa terimakasih yang tulus dan dalam kepada:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak Muhammad Yusuf S.H dan ibu Julia Ervina yang telah mendukung saya dalam keadaan apapun untuk menuliskan Skripsi ini.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M. AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM, M.Si selaku Dekan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak, Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE.,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Radiman, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu dibidang Manajemen kepada peneliti.
10. Bapak/Ibu Staf Administrasi di Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen J Pagi Stambuk 2018.

Skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti berharap kritik dan masukan yang konstruktif untuk menjadi bahan pembelajaran berkesinambungan peneliti di masa depan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen.

Medan, April 2022

INDAH FARADILLA
1805160502

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan dan Rumusan masalah	9
1.3.1 Batasan Masalah.....	9
1.3.2 Rumusan Masalahh.....	9
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	10
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	17
2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2.1.2 Work Overload.....	20
2.1.2.1 Pengertian Work Overload.....	20
2.1.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Work Overload.....	22
2.1.2.3 Indikator – Indikator Work Overload.....	26
2.1.3 Stres Kerja.....	27
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	27
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	29
2.1.3.3 Indikator-indikator Stres Kerja.....	32
2.1.3.4 Dampak Stres Kerja.....	34

2.1.4	Lingkungan Kerja.....	35
2.1.4.1.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
2.1.4.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi	37
2.1.4.3	Indikator-indikator Lingkungan Kerja.....	40
2.1.4.4	Jenis Lingkungan Kerja.....	42
2.2	Kerangka Konseptual	42
2.2.1	Pengaruh Work Overload terhadap Kinerja Pegawai.....	43
2.2.2	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	43
2.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	44
2.2.4	Pengaruh Work Overload, Stres Kerja, dan Lingkungan	45
2.3	Hipotesis.....	46
BAB 3 METODE PENELITIAN		
3.1	Pendekatan Penelitian.....	48
3.2	Definisi Operasional Variabel	48
3.2.1	Kinerja Pegawai (Y).....	48
3.2.2	Work Overload (X1)	49
3.2.3	Stres Kerja (X2).....	49
3.2.4	Lingkungan Kerja (X3)	50
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.3.1	Tempat Penelitian.....	51
3.3.2	Waktu Penelitian	51
3.4	Populasi dan Sampel	52
3.4.1	Populasi	52
3.4.2	Sampel	52
3.5	Teknik Pengumpulan Data	53
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas	54
3.7	Teknik Analisis Data	58
3.7.1	Regresi Linear Berganda	59
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	59
3.7.3	Pengujian Hipotesis.....	61
3.7.3.1	Uji t (uji parsial).....	61

3.7.3.2 Uji F (Simultan).....	63
3.7.4 koefisien determinasi (R- Square).....	64
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	65
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	65
4.1.2 Karakteristik Responden	65
4.1.2.1 Jenis Kelamin.....	66
4.1.2.2 Berdasarkan Usia.....	66
4.1.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y).....	67
4.1.3.2 Variabel Work Overload (X1).....	69
4.1.3.3 Variabel Stres Kerja (X2).....	71
4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	73
4.1.4 Asumsi klasik.....	76
4.1.4.1 Uji Normalitas Data.....	76
4.1.4.2 Uji Multikolinieritas.....	78
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	78
4.1.4.4 Uji Autokorelasi.....	79
4.1.5 Uji Regresi Linear Berganda	80
4.1.6 Uji Hipotesis	82
4.1.6.1 Uji Parsial (Uji T).....	82
4.1.6.2 Uji F (Simultan).....	86
4.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	88
4.3 Pembahasan	89
BAB 5 PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran.....	94
5.3 Keterbatasan Penelitian	95
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 SKP PNS	2
Tabel 1.2 Hasil Wawancara Variabel <i>Work Overload</i>	4
Tabel 1.3 Hasil Wawancara Variabel Stress Kerja.....	6
Tabel 1.4 Hasil Wawancara Variabel Lingkungan Kerja.....	7
Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	49
Tabel 3.2 Indikator <i>Work Overload</i>	49
Tabel 3.3 Indikator Stres Kerja.....	50
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	51
Tabel 3.6 Populasi penelitian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara	52
Tabel 3.7 Skala Pengukuran Model <i>Skala Likert</i>	54
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	55
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Overload</i>	56
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja.....	56
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	57
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	66
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir.....	67
Tabel 4.4 Jawaban responden variabel Kinerja (Y).....	68
Tabel 4.5 Jawaban responden variabel <i>Work Overload</i> (X1).....	70
Tabel 4.6 Jawaban responden variabel Stress Kerja (X2).....	71
Tabel 4.7 Jawaban responden variabel Lingkungan Kerja (X3).....	73

Tabel 4.8 <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	76
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 4.10 Uji Antokorelasi	80
Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.12 Uji t Variabel <i>Work Overload</i> (X1)	82
Tabel 4.13 Uji F (Simultan).....	86
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh <i>Work Overload</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	43
Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	44
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	45
Gambar 2.4 Pengaruh <i>Work Overload</i> ,Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	46
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	62
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	64
Gambar 4.1 Grafik Histogram	66
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-plot Standarized	66
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	67
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Variabel <i>Work Overload</i> (X_1).....	68
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Variabel Stres Kerja (X_2)	70
Gambar 4.6 Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	71
Gambar 4.7 Uji F (Simultan).....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

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

Pegawai Negeri (PNS) sebagai bagian dari aparatur negara dan bagian dari sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan tersebut, sehingga pengembangan dan perbaikan sistem kerja diperlukan untuk mencapai keberhasilan

dalam melaksanakan tugas yang lebih sulit dan aspek yang berkembang. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 (DP3) Tahun 1979 tentang Penilaian Praktek Usaha. Diantara kelemahan yang ada pada sistem pemeringkatan dengan DP3, Pemerintah Republik Indonesia,. Kinerja staf dievaluasi atas dasar keadilan, keterukuran, akuntabilitas, partisipasi dan transparansi. Pegawai tersebut kemudian dievaluasi untuk mengukur kinerja berdasarkan (Employee Performance Goal), yang mencakup rencana kerja dan tujuan yang dapat dicapai yang dapat dicapai oleh pegawai.

Berdasarkan 30 sampel SKP Pegawai (Sasaran Kinerja Pegawai) yang peneliti dapatkan dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara,sebanyak 13 Pegawai yang memiliki SKP dengan predikat penilaian (kurang). Atau dalam artian nilai SKP Pegawai itu bernilai hanya 50-60.hal tersebut dapat dibuktikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
SKP PNS

No	Nilai Kinerja PNS (SKP)	Predikat	Jumlah
1.	91-120	Sangat Baik	-
2.	76-90	Baik	11 Pegawai
3.	61-75	Cukup	6 Pegawai
4.	50-60	Kurang	13 Pegawai
5.	0-49	Buruk	-
	Total		30 Pegawai

Sumber : SKP(Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil) BKD PROVSU

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas dapat dinyatakan bahwa dari sampel yang peneliti gunakan sebanyak 30 SKP Pegawai diantaranya masih ada 13 Pegawai yang memiliki predikat kerja masih (kurang). Adapun sanksi yang diberikan jika PNS yang capaian 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 output dari uraian jabatannya selama periode penilaian per tahun serta tidak dapat mencapai target untuk mengerjakan tugas tambahan, maka dari itu angka yang dicapai di SKP kurang. Selanjutnya sebanyak 6 orang Pegawai yang memiliki predikat penilaian Cukup dan 11 orang Pegawai yang memiliki predikat Baik. Faktanya, dari SKP yang peneliti dapatkan belum ada yang mendapatkan predikat penilaian kinerja (Sangat Baik). Hal ini mengindikasikan berdasarkan SKP bahwa kinerja Pegawai masih belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan.

Peningkatan kinerja Pegawai menyita perhatian dari disegala bidang pekerjaan baik organisasi besar maupun kecil. Pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara terkhususnya harus serius didalam memperhatikan kinerja Pegawainya karena sangat mempengaruhi hasil yang didapatkan. Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara bergerak dibidang orientasi pelayanan kepada para Aparatur Sipil Negara harus benar-benar mensterilkan kinerjanya dan harus benar-benar memberikan pelayanan terbaik untuk para ASN.

Untuk mencapai tujuan utama di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, Pimpinan tentunya mengharapkan kinerja yang maksimal dari Pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan meminimalisir beban kerja yang dihadapi para Pegawai, karena akan berpengaruh dengan kinerja Pegawai tersebut. Dengan beban kerja yang berlebihan (*Work Overload*) tentunya akan membuat Pegawai tidak efektif dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Dengan beban kerja yang berlebihan (*Work Overload*) Pegawai akan menghadapi dampak negatif dari *Work Overload* terhadap kesejahteraan mental serta fisik Pegawai.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara variabel *Work Overload*

No	Variabel	Hasil resume wawancara
1.	<i>Work Overload</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja yang menumpuk diakibatkan Pegawai suka menunda-nunda pekerjaan. - Beban kerja yang overload mengakibatkan Pegawai sering lembur untuk menyelesaikan pekerjaan dengan estimasi waktu yang singkat.

Sumber : Survei awal wawancara dengan Pimpinan bagian Kepegawaian BKD Provsu

Berdasarkan hasil Survei awal wawancara dengan pimpinan kepala Bidang Bagian Umum Dan Kepegawaian bahwa ditemukannya indikasi beban kerja yang berlebihan (*Work Overload*), penyebab dari *Work Overload* itu sendiri berasal dari Pegawainya yang suka menunda-nunda pekerjaan alhasil pekerjaan tersebut jadi menumpuk, sementara itu pekerjaan setiap harinya datang terus menerus dari dinas-dinas pemerintahan yang harus segera diselesaikan dengan jangka waktu tertentu. *Work Overload* bisa terjadi ketika permintaan jumlah pekerjaan melampaui dari sumber daya yang ada. Pegawai harus memenuhi tuntutan organisasi terhadap kinerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, serta harus memenuhi waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan pernyataan dari Pimpinan Kepala Bidang Bagian Umum dan Kepegawaian Indikasi beban kerja yang berlebih (*Work Overload*) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara yaitu menetapkan waktu kerja bagi Pegawainya yaitu mulai dari Senin-Jumat dari jam 08.00 – 16.00 Wib, namun pada kenyataannya banyak Pegawai bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan akibat mengejar target dari pekerjaan-pekerjaan yang menumpuk, sehingga mengakibatkan Pegawai sering lembur bukan hanya akhir tahun saja tapi hampir setiap hari. kemudian penyebab *Work Overload* lainnya

adalah banyaknya permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat yaitu dalam arti mengurangi jumlah waktu yang ditetapkan sebelumnya.

Selain daripada *Work Overload* hal yang membuat kinerja pegawai menurun adalah stres kerja. Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia semua orang dipastikan pernah mengalami dengan yang namanya stress dan semua pekerjaan dapat menimbulkan stress kerja walau tentunya dengan jumlah, kekuatan dan tingkat yang berbeda-beda. Fenomena stress kerja dikalangan Pegawai layak mendapat perhatian khusus. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meminimalkan tingkat stress yang mungkin dialami setiap individu.

Dalam artian, kinerja Pegawai dalam perusahaan akan bagus apabila stress kerja yang dirasakan Pegawai rendah. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang Pegawai. Stres Kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami kecemasan karena adanya suatu kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut bisa didapatkan baik itu dalam diri mereka maupun dari lingkungan ditempat bekerja karena adanya tekanan dari atasan atau tuntutan pekerjaan yang banyak yang membuat Pegawai jadi jenuh dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut yang diduga memberikan dampak atau pengaruh Stres dalam bekerja pada Pegawai akibat kelelahan dalam bekerja karena beban kerja yang mereka terima banyak dan banyak juga pekerjaan yang harus mereka selesaikan dalam satu waktu secara bersamaan. Selain itu penyebab terjadinya stress kerja yaitu karena Pegawai tidak nyaman dengan pimpinannya, maupun dengan rekan kerjanya.

Tabel 1.3
Hasil Wawancara variabel Stres Kerja

No	Variabel	Hasil resume wawancara	Bentuk Stres kerja
1	Stres Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai banyak yang mengalami stress dalam bekerja diakibatkan jenuh dalam melakukan pekerjaan yang monoton,serta pekerjaan yang overload. - Pegawai sebagian ada yang berselisih paham dengan rekan kerja maupun pimpinannya. - serta desakan-desakan dari ASN terkait dengan permintaan penyelesaian tugas yang harus cepat dengan estimasi waktu yang singkat. 	<p>Bentuk stress kerja yang dialami oleh Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebagian Pegawai ada yang minta pindah ke dinas lain itu biasanya diakibatkan karena sudah tidak cocok dengan rekan kerja ataupun pimpinannya.</p>

Sumber : Hasil wawancara dengan pimpinan BKD Provsu

Berdasarkan hasil survey awal wawancara dengan pimpinan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara bahwa penyebab Pegawai stress dalam bekerja karena Pegawai tersebut jenuh dalam bekerja akibat tugas yang monoton, beban kerja yang *overload*, berselisih paham dengan rekan kerja atau pimpinan,serta desakan-desakan dari ASN dari dinas terkait agar segera menyelesaikan tugas yang diberikan kepada Pegawai tersebut. Salah satu bentuk stress kerja yang dialami oleh Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah Pegawai tersebut ada yang minta pindah ke dinas lain,contohnya ke Dinas Sosial,Dinas Biroorganisasi dan lain sebagainya.

Demi Kelancaran tugas Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara maka perlu disiapkan Lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat yang berada disekitar kerja yang ada disekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaannya,serta memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan sekaligus kinerja Pegawai. Lingkungan kondusif merupakan suatu hal yang sangat mempengaruhi kinerja Pegawai,karena akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi para Pegawai agar tidak terganggu pekerjaannya. Jika para Pegawai senang dengan lingkungan kerjanya otomatis Pegawai tersebut jadi betah dalam melakukan aktivitas kerjanya yang diberikan oleh perusahaan serta menyelesaikannya dengan baik.

Tabel 1.4
Hasil Wawancara variabel Lingkungan Kerja

No	Variabel	Hasil resume wawancara
1.	Lingkungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja yang tidak kondusif,yaitu para Pegawai sering berpindah-pindah gedung kerjanya. - Tata kelola arsip yang kurang rapi mengakibatkan kertas-kertas dokumen berantakan dimeja dan sulit ditemukan jika sedang dicari. - Kondisi ruang kerja yang sempit dan memiliki ruang gerak yang terbatas.

Sumber : Hasil wawancara dengan kepala Bagian Kepegawaian BKD Provsu

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kepegawaian bahwa beliau memberikan pernyataan bahwa Lingkungan ditempat ia bekerja serta Pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara kurang kondusif, hal itu disebabkan karena gedung tempat mereka bekerja sering berpindah karena ada perbaikan ditempat mereka bekerja yang sebenarnya. Sehingga

membuat Pegawai tersebut kurang nyaman di tempat bekerja saat ini karena kondisi ruang bekerja yang sempit serta ruang gerak yang terbatas, kemudian tata kelola arsip yang kurang rapi, kertas-kertas berserakan di meja, serta berkas-berkas lainnya juga yang masih berserak, sehingga dampaknya berkasnya sulit ditemukan jika sedang dicari.

Adapun urgensi atau pentingnya penelitian ini dilakukan adalah karena peneliti mau menjawab secara keseluruhan mengenai rumusan masalah yang sudah peneliti tetapkan di Bab 1, dimana pembahasannya nanti akan peneliti satukan di Bab IV setelah melalui proses tahapan uji dan analisis data sehingga kita bersama sama bisa mengetahui secara keseluruhan mengenai hasil dan penelitian saya. selain itu pentingnya penelitian ini dilakukan dapat dilihat dan manfaat praktis yaitu hasil dan penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan kepada Pegawai, agar mereka dapat memperhatikan kinerja Pegawainya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan melalui survey awal peneliti dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang sudah ditetapkan, serta tidak mampu mengerjakan tugas tambahan.

2. Pegawai sering bekerja lembur setiap harinya, mengerjakan tugas yang banyak setiap harinya dan harus diselesaikan dengan waktu yang singkat. Dan Pegawai sering mengerjakan pekerjaan yang diluar kemampuannya.
3. Pegawai sering merasa stress karena beban kerja yang diterima banyak, memiliki tugas yang monoton, serta mendapatkan desakan-desakan dari ASN terkait pekerjaan yang harus segera diselesaikan.
4. Pegawai merasa tidak nyaman dengan kondisi di Lingkungan Kerja tersebut, karena lingkungan kerjanya tidak kondusif serta memiliki ruang gerak yang sempit/ ruang gerak yang terbatas.

1.3 Batasan dan Rumusan masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mempertimbangkan keterbatasan waktu dan pengetahuan peneliti, dan menghindari kesalahan dalam topic yang paling penting. Dalam penelitian ini, peneliti hanya memfokuskan pada pengaruh Work Overload, stres kerja dan Lingkungan Kerja di Kantor Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Overload* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara?

4. Apakah *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang baik baik secara Teoritis maupun Praktis sebagai berikut :

1. Secara Teoritis, Dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar dibangku kuliah pada jurusan Manajemen khususnya pada Konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) dan diharapkan

dapat menambah kemampuan dalam memahami aspek-aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Secara Praktis

- a) Bagi Universitas, Hasil Penelitian ini dijadikan bahan bacaan penelitian dan sebagai sarana untuk membangun pengetahuan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tentang *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja.
- b) Bagi Peneliti, Sebagai sumber informasi simultan peningkatan pengetahuan peneliti dalam kerangka berpikir antara *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- c) Bagi kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, Dengan adanya penelitian ini diharapkan sebagai bahan dokumen perbaikan bagi organisasi agar lebih meningkatkan Kinerja Pegawainya agar bekerja lebih optimal dan maksimal dimasa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hal yang dimiliki oleh pegawai dalam menggunakan sumber daya yang tersedia guna mendapatkan hasil kerja yang memuaskan baik secara kualitatif ataupun kuantitatif sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti aturan atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan respon keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika pegawai menjalankan proses kerja dengan benar, tentu akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja menurut pendapat menyatakan bahwa Kinerja adalah istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dihasilkan oleh Pegawai terhadap hasil kerjanya. Kinerja sangat mempengaruhi dari keberhasilan perusahaan karena peran yang paling penting yang harus dimiliki perusahaan yaitu peran dari Sumber Daya Manusianya. Dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas tentunya para pegawai akan maksimal dalam menjalankan setiap prosedur kerja yang diberikan dalam hal ini kinerja pegawai akan meningkat guna tercapainya cita-cita perusahaan (Murty & Hudiwinarsih, 2012).

Kemudian pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh Pegawai dalam melaksanakan suatu tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan pada Pegawai tersebut demi tercapainya sasaran dari organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang erat dan konsisten dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan,serta dapat memberikan kontribusi yang layak dan bagus kepada perusahaan, untuk mendapatkan kinerja yang baik tentunya para pegawai harus melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dengan penuh tanggung jawab yang baik. (Mangkunegara ,2015).

Kinerja adalah suatu sinonim dari perilaku,yang berarti bahwa sesuatu yang secara aktual dikerjakan dan dapat diobservasi,mencakup suatu tindakan maupun perilaku yang relevan dengan tujuan dari organisasi tersebut. Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja adalah suatu perilaku dari seorang Pegawai dalam menjalankan aktifitas kerjanya yang didalamnya terdapat dari tujuan perusahaan serta keberhasilan perusahaan yang dapat ditinjau atau diamati oleh atasan dalam konteks menilai kinerja pegawainya (Sedarmayanti,2011).

Kinerja adalah suatu fungsi dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan sesuai dengan bidangnya. Kinerja ialah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, dengan pegawai tersebut memiliki kemampuan atau keahlian yang lebih dari pegawai lain maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik dan maksimal, dalam mengukur kinerja atasan melihat dari hasil kerja yang didapatkan dari pegawai itu sendiri (Rivai, 2004).

Kinerja Pegawai adalah kemampuan pegawai untuk melakukan tugas tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan pencapaiannya tujuan organisasi, menjaga kepuasan pelanggan, dan meningkatkan profitabilitas. Kinerja pegawai sangat penting karena menunjukkan seberapa baik mereka mampu melakukan tugas yang diberikannya (Sinambela, 2012).

Berdasarkan beberapa teori Kinerja diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kinerja adalah bagian dari suatu keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang Pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai suatu hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan keahlian pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya demi tercapainya cita-cita perusahaan, sesuai dengan standar kerja yang telah diberikan kepadanya. Dengan demikian jika pegawai telah maksimal dalam melakukan pekerjaan itu berarti bahwa pegawai tersebut telah bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2012) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Individu

Secara psikologis individu yang normal adalah pegawai yang memiliki keutuhan yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Contohnya adalah Beban Kerja (*Work Overload*) dan Stres Kerja ini sangat mempengaruhi kinerja dari seorang Pegawai. Keutuhan menjadikan hal yang paling

diutamakan dalam mengelola dirinya secara maksimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau cita-cita perusahaan.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja Pegawai. Faktor lingkungan organisasi antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek serta dinamis dan peluang berkarir dan fasilitas kerja yang memadai.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut

(Kasmir,2019) menyatakan:

1. Kemampuan atau keahlian.
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja

Berikut ini adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja diatas:

1. Kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin Pegawai tersebut memiliki kemampuan maka Pegawai tersebut akan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya secara benar, dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula. Dengan pengetahuan yang dimiliki oleh Pegawai mereka dapat dengan mudah memahami dari maksud pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Rancangan Kerja adalah suatu kondisi yang terjadi jika lingkungan kerja memberikan tekanan atau tuntutan melebihi kemampuan dari individu tersebut.
4. Kepribadian adalah cara atau watak dari individu dalam berinteraksi dengan rekannya. Kemudian daripada itu kepribadian ini sering dinamakan sebagai ciri khas yang terlihat pada individu, seperti kepada orang pemaarah dikarenakan atribut sebagai orang yang pemaarah.
5. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seseorang ataupun atasan dalam mendorong semangat kerja Pegawai.
6. Kepemimpinan adalah suatu perilaku seseorang dalam mengatur, memimpin, mengelola serta memerintah bawahannya agar mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. Serta pemimpin harus bertanggung jawab terhadap semua Pegawai.
7. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.
8. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.
9. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka.

10. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat seseorang bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat orang merasa nyaman dan tentram dalam bekerja, maka akan memperbaiki lingkungan kerja, sehingga membuat pekerjaan orang menjadi lebih baik karena berjalan dengan lancar. Sebaliknya jika suasana atau kondisi di tempat kerja tidak nyaman dan tidak diinginkan, maka akan menimbulkan lingkungan kerja yang tidak nyaman yang pada akhirnya mempengaruhi seberapa efektif orang tersebut dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang..
11. Loyalitas adalah kepatuhan atau kesetiaan Pegawai dalam berkontribusi dengan perusahaan yang dimana ia bekerja.
12. Komitmen adalah suatu kepatuhan Pegawai dalam menjalankan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan,serta tanggung jawab yang dimiliki oleh Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
13. Disiplin kerja merupakan pegawai melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. Misalnya, jika disiplin kerja ini diikuti, pegawai dapat tiba ditempat bekerja kemudian disiplin dengan apa yang diperintahkan,misalnya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan yang diperintahkan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.1.3 Indikator – Indikator Kinerja

Indikator Kinerja adalah suatu ukuran kuantitatif maupun kualitatif yang menggambarkan sejauh mana kegiatan atau sasaran yang telah ditetapkan.indikator

kinerja memberikan penjelasan baik secara kuantitatif maupun kualitatif mengenai apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuan tersebut sudah tercapai atau tidak. Indikator dalam menentukan kinerja Pegawai menurut (Busro,2018) dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut :

- a) Kualitas (mutu).
- b) Kuantitas (Jumlah beban kerja)
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas
- e) Pengawasan
- f) Hubungan di Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator-indikator diatas :

- a. Kualitas atau mutu adalah suatu kondisi yang dilihat dari pekerjaan yang dihasilkan oleh Pegawai melalui suatu proses tertentu.
- b. Kuantitas atau jumlah beban kerja yang diselesaikan yaitu diwujudkan dengan melihat dari aktivitas yang dihasilkan oleh Pegawai.
- c. Ketepatan waktu yaitu batas waktu dalam penyelesaian pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.
- d. Efektivitas adalah suatu pemanfaatan penggunaan sumber daya perusahaan untuk mendapatkan hasil yang tinggi.
- e. Meminimalisir Stres Kerja adalah mengurangi sejumlah faktor-faktor yang membuat Pegawai stress dalam bekerja.
- f. Hubungan di lingkungan kerja adalah tingkatan yang menunjukkan Pegawai merasa percaya diri, mempunyai keinginan yang baik serta kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Sedangkan indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Tanggung Jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

Berikut ini adalah penjelasan-penjelasan dari indikator kinerja diatas:

- a) Kualitas kerja adalah suatu kualitas yang dapat diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan Pegawai serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan maupun keahlian dari Pegawai tersebut.
- b) Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh Pegawai, seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh Pegawai.
- c) Tanggung Jawab adalah terdiri dari penentuan jumlah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya, hasil kerja, penggunaan sarana dan prasarana, serta jumlah pegawai yang bertanggung jawab atas operasional yang dilakukannya.
- d) Kerjasama adalah suatu hal yang dilakukan pegawai dalam melakukan kerjanya contohnya, mampu bekerja dalam satu tim secara kompak demi tercapainya sasaran kerja.
- e) Inisiatif adalah dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja berguna untuk mengevaluasi atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan atau perbaikan kinerja dari sumber daya manusia

yang ada dalam suatu organisasi (Busro, 2018). Berikut ini adalah tujuan penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2012).

- a) Meningkatkan saling berempati atau pengertian sesama pegawai.
- b) Meniru hasil kerja pegawai lain yang baik, agar kita termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau dapat sama berprestasi.
- c) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang telah dibebankan.
- d) Membuat perencanaan apa yang harus dilakukan pegawai akan berprestasi sesuai dengan kemampuannya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

2.1.2 *Work Overload*

2.1.2.1 *Pengertian Work Overload*

Beban Kerja yang berlebih (*Work Overload*) adalah sejumlah beban kerja dalam jumlah yang banyak yang harus dikerjakan oleh seorang Pegawai dalam jumlah waktu yang telah ditentukan serta membutuhkan kemampuan yang lebih dari Pegawai itu sendiri serta dapat mengakibatkan Pegawai mengalami stress dalam bekerja. Kelebihan beban kerja (*Work Overload*) mengacu kepada banyaknya jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada Pegawai dengan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jumlah pekerjaan yang diluar batas serta waktu kerja yang tidak sesuai mengakibatkan Pegawai tersebut mengalami kelebihan beban kerja (*Work Overload*).

Work Overload adalah setiap Pegawai yang mengalami beban kerja yang terlalu berat (*Work Overload*) pada waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan itu terjadi jika Lingkungan Kerja Pegawai memberikan tuntutan atau tugas yang melebihi kemampuan Pegawai itu sendiri. Dari teori tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Work Overload* adalah sejumlah beban kerja yang terlalu berlebihan dan diluar kemampuan dari Pegawai itu sendiri dengan memiliki beban kerja yang berlebihan tentunya akan membuat pegawai lelah dalam bekerja dan mengurangi semangat dalam menjalankan aktifitas kerjanya. (Gibson & Michell, 2011) .

Selain itu *Work overload* adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan serta tugas-tugas yang dibebankan kepada Pegawai serta lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat bekerja, ketrampilan serta perilaku-perilaku dan persepsi para pekerja. Dari teori tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa *work overload* adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara Pegawai dengan lingkungan kerja yang membuat Pegawai merasa antara keahlian yang dimiliki masih rendah sehingga tugas yang diberikan menjadi beban yang melebihi kemampuan bagi mereka (Tarwaka ,2015).

Work overload adalah sejumlah beban kerja yang harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu serta harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam proses kerjanya. Kelebihan beban kerja (*Work Overload*) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi ketegangan emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang sehingga individu tersebut terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan, penyesuaian dirinya terhadap tuntutan eksternal atau Lingkungan (Marliani, 2015).

Work Overload adalah suatu kondisi dimana banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan waktu yang tidak banyak atau dengan waktu yang sangat terbatas. *Work Overload* merupakan suatu keadaan kerja yang perlu dilakukan dengan cepat, mesti menghasilkan output yang banyak atau memerlukan konsentrasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, dimana *Work Overload* bekerja melebihi kemampuan dari individu itu sendiri sehingga pegawai sulit untuk mengontrol pekerjaannya yang *overload* (Gitosudarmo & Basri, 2012).

Beban Kerja berlebihan (*Work Overload*) adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam membersihkan pekerjaannya atau bagian jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal, dalam jangka waktu tertentu, serta apabila beban kerja melebihi kemampuan Pegawaiinya akan mempengaruhi kinerja dari Pegawai itu sendiri, kemudian beban kerja yang berlebihan akan adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Prabowo, 2020)

Work overload adalah sejumlah tuntutan pekerjaan terhadap Pegawai yang diluar kemampuan Pegawai itu sendiri. *Work Overload* dapat terjadi jika seorang Pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia serta kemampuan atau keahlian yang dimiliki Pegawai tersebut (Schick et al., 1990).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Penyebab *Work Overload*

Work Overload adalah suatu kondisi yang dimana Pegawai mengalami tuntutan beban kerja yang berlebihan, atau suatu kondisi dimana lingkungan kerja memberikan beban kerja yang melebihi kemampuan dari Pegawaiinya. Faktor-

faktor yang mempengaruhi *work overload* menurut (Harini, 2018) menyatakan bahwa:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :

- a) Kelebihan beban kerja (*Work Overload*), tugas yang diberikan terlalu banyak serta harus dikerjakan dengan waktu yang terbatas, memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.
- b) Organisasi Kerja yang berlebihan akibat masa waktu kerja yang panjang atau sering lembur akibat mengerjakan pekerjaan yang menumpuk, pelimpahan tugas dan wewenang, serta memiliki organisasi yang kurang nyaman.
- c) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang bermula dari dalam diri respon beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan).

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Overload* menurut

(Schultz & Schultz , 2009) mengemukakan beberapa faktor yaitu :

1. *Time Preassure* (Tekanan Waktu).
2. Jadwal Kerja atau jam kerja.
3. *Role Ambiguity* dan *Role Conflict*.
4. Kebisingan yang menyebabkan stress kerja
5. *Information overload*
6. *Temperature extremes* atau tekanan kelebihan beban kerja.
7. *Repetitive Action*
8. Lingkungan kerja

9. Tanggung Jawab.
10. Harga Diri.

Berikut ini adalah penjelasan dari Faktor-faktor *Work Overload* :

1. *Time Pressure* adalah suatu desakan atau tekanan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana dalam melakukan pekerjaan membutuhkan waktu dalam prosesnya.
2. Jadwal Kerja atau jam kerja adalah, jumlah waktu untuk melakukan kerja yang berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, hal ini diduga menjadi penyebab alasan Pegawai stress dilingkungan kerja. Dalam hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan serta keluarga. Jadwal kerja yang standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga type yaitu Night Shift, Long shift, dan flexible work schedule. Dari ketiga type jadwal kerja ini Long shift dan Night Shift sangat berpengaruh pada kesehatan fisik dan mental dari seorang Pegawai.
3. *Role Ambiguity* dan *Role Conflict* adalah kemenduaan peran Pegawai, hal ini dapat menentang sebuah pekerjaan akibat adanya ketidakjelasan suatu peran dari pekerjaan Pegawai.
4. Kebisingan ini dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, perusahaan sudah seharusnya memberikan Lingkungan Kerja yang kondusif. dengan lingkungan kerja yang kondusif Pegawai akan fokus dan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan demi hasil yang baik.
5. *Information Overload*, banyaknya informasi yang masuk serta kecanggihan teknologi yang ada dimana Pegawai akan beradaptasi dengan kecanggihan yang ada, ini akan menyebabkan beban kerja Pegawai semakin berat. Semakin banyak dan kompleks informasi yang diterima maka masing-

masing menuntut konsekuensi yang berbeda dan dapat mempengaruhi proses pekerjaannya.

6. *Temperature extremes atau heat Overload* yaitu suatu temperatur yang extreme yang terjadi dilingkungan kerja serta tidak ada pengaman yang khusus bagi Pegawai ini akan mengancam kesehatan dari Pegawai tersebut.
7. *Repetitive Action*, yaitu suatu tindakan dari tubuh seseorang untuk melakukan pekerjaan, misalnya sebagian waktu dari Pegawai dihabiskan untuk mengoperasikan computer dimana dalam hal ini banyak terjadi pengulangan gerak atau aktifitas dan dampaknya akan menimbulkan rasa bosan, serta rasa monoton pada tugas-tugas yang dikerjakan.
8. Lingkungan kerja dalam bekerja harus menghasilkan posisi anatomi yang baik serta layak. Pekerja yang setiap hari harus banyak bergerak dalam melakukan pekerjaannya, melakukan dengan posisi tubuh yang tidak seimbang, atau peralatan kerja yang tidak sesuai dengan posisinya yang dapat mempengaruhi anggota tubuh seperti otot menegang, kelelahan dan sebagainya. Hal ini mempengaruhi secara tidak langsung persepsi seorang Pegawai terhadap beban kerjanya.
9. Tugas atau apapun bisa menjadikan beban kerja bagi pegawai berbagai jenis tanggung jawab memiliki fungsi yang berbeda sebagai cara untuk menekankan. Hasil riset menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang lain menimbulkan stres kerja, semakin besar tanggung jawab semakin besar pula stres kerja
10. Tingkat harga diri yang lebih tinggi berhubungan erat dengan kepercayaan yang lebih besar akan kemampuan orang untuk

menangani tekanan dengan hasil yang baik. Riset menunjukkan bahwa ada hubungan negative antara beban kerja yang terlalu berat dengan harga diri.

2.1.2.3 Indikator – Indikator *Work Overload*

Indikator *work overload* adalah sebuah ukuran atau karakteristik untuk menentukan atau menandakan adanya perubahan yang terjadi dalam menentukan beban kerja yang berlebihan (*work overload*). Indikator-indikator dalam menentukan *work overload* menurut (kimura,2018) dalam mengukur *Work Overload* sebagai berikut :

1. Beban Kerja yang berlebihan
2. Jumlah Sumber Daya Manusia yang tidak mencukupi
3. Stress kerja yang berlebihan
4. Terlalu banyak rapat
5. Mengalami kesulitan dalam menentukan standar kinerja

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator *Work Overload* yaitu :

1. Pegawai merasa memiliki beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh Pegawai tersebut.
2. Jumlah Sumber Daya Manusia yang tidak mencukupi ketika melakukan sebuah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga tugas tersebut banyak dilimpahkan oleh Pegawai sehingga terjadinya penumpukan beban kerja.
3. Stress kerja yang berlebihan yang diberikan oleh perusahaan yang bertentangan dengan pribadi Pegawai. Contohnya tugas yang diberikan oleh perusahaan banyak yang diluar kemampuan dari Pegawainya.
4. Terlalu banyak rapat yang harus dihadiri ini juga menjadi salah satu indikator dari beban kerja, karena dengan banyaknya rapat yang harus

dihadiri Pegawai menjadi sering meninggalkan tugas-tugasnya dikantor sehingga semakin lama tugas-tugas tersebut menumpuk.

5. Pegawai sering kali mengalami kesulitan dalam memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, itu terjadi disebabkan kurangnya kemampuan Pegawai atau terlalu tingginya standar yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut (Koesomowidjojo, 2017) menyatakan bahwa indikator dari *Work Overload* yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang harus dicapai

Berikut ini adalah Penjelasannya :

- 1) Kondisi pekerjaan memuat tentang bagaimana sudut pandang yang dimiliki oleh pegawai tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.
- 2) Penggunaan waktu kerja adalah waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- 3) Target kerja yaitu suatu hal yang harus dikejar oleh pegawai dalam hasil kerjanya, karena perusahaan telah menentukan target bagi setiap pegawainya demi hasil yang didapat.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon dari Pegawai terhadap suatu tekanan yang didapatkan pada pekerjaan yang diakibatkan karena

ketidakcocokan antara Pegawai dengan Lingkungan Kerjanya sehingga berpengaruh pada fisik maupun mental Pegawai yang mengakibatkan Pegawai tersebut menjadi stress dalam bekerja. Stres kerja itu muncul jika tuntutan dalam bekerja tidak sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Pegawai yang mengalami Stres dalam bekerja cenderung akan menunjukkan emosi serta perilaku jika berinteraksi dengan orang lain.

Stres Kerja adalah suatu kondisi dimana Pegawai merasa tertekan dalam proses aktifitas kerja, karena kurangnya kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki Pegawai sehingga Pegawai jadi merasa sulit dalam melakukan pekerjaan sehingga muncullah perasaan tertekan yang mengakibatkan Pegawai Stres dalam bekerja. Dari teori diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi psikis yang dimana Pegawai merasa tertekan akibat melakukan pekerjaan yang berlebihan yang diluar dari kemampuan Pegawai tersebut (Mangkunegara, 2015).

Stres Kerja adalah suatu kondisi dinamik yang terjadi pada seseorang ketika mereka memiliki harapan, hambatan atau motivasi dan terikat pada sesuatu yang mereka inginkan dan dianggap agak tidak aman tetapi bermakna, stress kerja disebabkan oleh melukai diri yang bersifat psikologis. Individu dan pekerja dapat mempengaruhi pemikiran mereka. (Robbins & Judge, 2019) .

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi serta kondisi psikis seseorang. stress kerja yang berlebihan akan mempengaruhi penurunan kinerja Pegawai. Dari teori tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi yang dimiliki oleh

seseorang yang mempengaruhi dari cara berpikir yang mengakibatkan Pegawai mengalami stress dalam bekerja (Handoko,2018).

Stres kerja adalah stress yang terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi,jalan pikiran serta kondisi fisik seseorang. Stress kerja yang berlebihan akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai,jika Pegawai mampu meminimalisir stress kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja Pegawai, jika pegawai memiliki stress kerja yang berlebihan tentunya akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai, karena stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan yang didapatkan oleh pegawai akibat faktor ketidakcocokan antara seseorang dengan lingkungan kerjanya (Siagian ,2018).

Dari teori diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu,semakin tinggi kesenjangan terjadi maka semakin tinggi juga stress yang dialami individu,dan akan mengancam.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stress kerja muncul karena adanya stimulus, faktor penyebab atau pendorong yang dinamakan *stressor* (Wibowo ,2019). *Stressor* adalah berbagai hal hal ini menjadi menyebabkan stress pada individu. kebanyakan stressor dalam kehidupan sehari-hari bersifat psikososial. Walaupun mobilisasi cepat sumber-sumber daya tubuh memang tepat untuk menangani trauma fisik baik yang ancaman ataupun yang sudah terjadi. Stressor yang sama terlihat berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang bersifat positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang mengancam. Menurut (Suryani, 2020) faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

1. Jenis pekerjaan yang monoton.
2. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)
3. Partisipasi dan Kontrol.
4. Pengembangan karier.
5. Lingkungan Kerja.
6. Budaya organisasi.
7. Masalah pribadi.

Berikut ini adalah penjelasan mengenai faktor-faktor Stres Kerja :

1. Jenis pekerjaan yang monoton itu akan menjadi salah satu penyebab Pegawai stress dalam bekerja karena Pegawai merasa jenuh atas pengulangan pekerjaan seperti tidak ada variasi, kurangnya tantangan bahkan tugas yang tidak menyenangkan.
2. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*) yaitu ,jika terlalu banyak tugas yang dikerjakan sedangkan waktu penyelesaiannya terlalu singkat ini akan berdampak pada kesehatan fisik serta mental dari Pegawai tersebut yang dapat berdampak pada stress kerja Pegawai.
3. Partisipasi dan kontrol yaitu seperti kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan serta kurangnya kontrol yang didapatkan.
4. Pengembangan karier, yaitu status dan kompensasi seperti keamanan dalam bekerja, kurangnya prospek untuk promosi jabatan, sistem evaluasi kinerja Pegawai yang tidak jelas, serta besaran pembayaran yang minim.
5. Lingkungan kerja yang buruk dengan sesama Pegawai atau pimpinan, yang berupa kekerasan, pelecehan atau tidak ada prosedur kerja. Selain itu lingkungan kerja secara fisik yaitu, kondisi ruangan yang memiliki ruang gerak terbatas sehingga menimbulkan Pegawai tidak nyaman dan tidak betah dalam bekerja.

6. Budaya organisasi, seperti komunikasi yang buruk, sistem kepemimpinan yang buruk atau kurang jelasnya tujuan dari organisasi tersebut.
7. Masalah pribadi seperti konflik tuntutan pekerjaan dan rumah, kurangnya dukungan dari tempat bekerja, serta minimnya dukungan dari keluarga.

Sedangkan menurut (Marliani, 2015) menyatakan bahwa stress kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.

2. Faktor pribadi sebagai pemicu stress kerja. Secara umum, faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:

- a) kurangnya dukungan sosial, yaitu pegawai yang tidak mendapatkan dukungan akan mengalami stress kerja. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan kerja misalnya dukungan dari pimpinannya, rekan atau bawahan serta dukungan dari keluarga.

- b) Tidak adanya kesempatan untuk pengambilan keputusan diperusahaan atau organisasi. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewajiban Pegawai dalam menjalankan tugas maupun pekerjaannya. Banyak Pegawai stress dalam melakukan pekerjaannya seperti mereka tidak dapat memecahkan masalahnya. Serta stress kerja dapat terjadi jika Pegawai tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang melibatkan Pegawai itu sendiri.

- c) Kondisi Lingkungan Kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu didalam ruangan terlalu panas, terlalu sempit, terlalu bising dan

lainnya. Ruangan yang terlalu panas akan menyebabkan Pegawai tidak nyaman dalam melakukan aktifitas kerjanya.

- d) Manajemen yang tidak sehat. Banyak sekali Pegawai yang stress bekerja akibat gaya kepemimpinan para manajernya atau para atasannya cenderung neurotis atau pemimpin yang sensitive ataupun tidak percaya dengan bawahannya. Atasan yang selalu curiga terhadap bawahannya, membesarkan kejadian yang sepele sehingga Pegawai tidak leluasa dalam menjalankan pekerjaannya sehingga muncullah stress Pegawai dalam bekerja.
- e) Stress kerja yang sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, atau hal-hal yang membuat Pegawai stress kerja lainnya. Banyak kasus juga menunjukkan tingkat stress paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara stress yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Selain itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, dan perasaan tidak aman dan nyaman.

2.1.3.3 Indikator-indikator Stres Kerja

Stress ditempat kerja secara langsung mempengaruhi kinerja individu karena merupakan stimulus yang mendorong pegawai untuk memenuhi tantangan pekerjaan. Ketika tidak ada tantangan ditempat kerja, tidak ada stress kerja yang menurunkan kinerja, sehingga stress kerja dapat mencapai titik stabil sesuai dengan kemampuan pegawai. Sebaliknya, ketika stress terlalu berat dapat mempengaruhi

pekerjaannya dan pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya.

Menurut (Wibowo ,2019) adapun indikator stress kerja yaitu:

1. Tuntutan Tugas (Task Demands)
2. Tuntutan Peran (Role Demands)
3. Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*).
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan organisasi.

Berikut ini adalah penjelasannya :

1. Tuntutan tugas yang berlebihan merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja,tata kerja dan letak fisik, serta tuntutan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi melebihi kemampuan dari Pegawainya.
2. Tuntutan kinerja yaitu suatu kondisi dimana perusahaan menuntut kepada Pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh sesama rekan kerja dalam suatu organisasi.
4. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana Pegawai tersebut melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.
5. Kepemimpinan organisasi adalah suatu gaya pada manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang mengakibatkan suatu ketegangan,ketakutan serta kecemasan.

Sedangkan menurut pendapat (Gibson,2019) berpendapat bahwa indikator-indikator stress kerja adalah :

1. Tekanan kinerja
2. Tekanan kelompok
3. Tekanan Lingkungan kerja

4. Tekanan beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator diatas :

1. Tekanan Kinerja adalah tekanan yang menuntut Pegawai untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan,sehinga memberikan pegawai perasaan bahwa ada beban kerja yang berat, beban yang tinggi.
2. Tekanan kelompok yaitu adanya hubungan yang kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerjanya.
3. Tekanan lingkungan kerja fisik adalah tekanan yang berhubungan dengan keadaan disekitar kerja yang menimbulkan tekanan pada Pegawai,misalnya lampu penerangan kurang memadai,temperature yang panas,polusi udara yang tidak sehat.
4. Tekanan keorganisasian yaitu menyangkut sampai sejauh mana pengetahuan orang,pendapat serta gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

2.1.3.4 Dampak Stres Kerja

Pada hakikatnya semua orang pernah merasakan stress dalam bekerja atau stress dalam melakukan sesuatu, stress tidak selalu memiliki dampak negatif yang disebabkan sesuatu yang tidak baik namun stress juga mempunyai sisi yang positif, pada volume tertentu justru dapat meningkatkan kinerja pegawai (Luthans, 2011). Menurut (Robbins & Judge, 2019) menyatakan dampak stress dilihat pada tiga kategori dibawah ini :

1. *Physiological*

Yaitu dampak stress pada fisik yang mudah kita jumpai seperti, mudah datangnya penyakit yang disinyalir disebabkan oleh stress dalam bekerja.

2. *Physhological*

Yaitu dampak stres kerja yang dapat dikenali dari psikis pegawai tersebut seperti ketidakpuasan dalam bekerja, depresi, kelelahan, murung, suka melamun dalam bekerja dan kurang semangat yang menimbulkan penurunan dari kinerja pegawai.

3. *Behavior*

Yaitu dampak stress yang dapat dikenali dari perilaku seseorang seperti kinerjanya menurun, tingkat kecelakaan kerja meningkat, kesalahan dalam pengambilan keputusan, serta tingkat absensi yang tinggi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja ada banyak sekali aspek yang menunjang serta mempengaruhi kinerja Pegawai, contohnya adalah hubungan sesama Pegawai, peralatan kerja maupun fasilitas kerja. Hal-hal tersebut perlu diperhatikan guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Yang akan peneliti bahas disini adalah masalah Lingkungan Kerja karena Lingkungan Kerja sangat berpengaruh pada keadaan Pegawainya. Dengan para pihak manajemen memperhatikan Lingkungan Kerja Pegawainya tentunya akan membuat kinerja Pegawai menjadi meningkat. Apabila ini berjalan dengan baik maka tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Lingkungan Kerja merupakan salah satu pertimbangan Pegawai dalam bekerja, Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hal yang optimal, apabila ditunjang dengan oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang memadai serta kondisi fisik Lingkungan Kerja yang membuat Pegawai merasa aman jika berada di Lingkungan Kerja baik dari segi Fasilitas maupun hubungan sesama rekan kerja serta segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja pegawai itu sendiri (Mangkunegara, 2015).

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja serta yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan, Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor dalam menentukan Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan pegawai pada saat pegawai tersebut bekerja demi tercapainya cita-cita dari perusahaan tersebut. (Nitisemito, 2015).

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan calon Pegawai dalam memastikan apakah lingkungan kerja tersebut sehat atau tidak, jika lingkungan kerjanya baik maka Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Lingkungan Kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja disekitarnya dimana seseorang itu bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada disekitar Pegawai pada saat bekerja, baik itu berbentuk fisik ataupun non fisik. Lingkungan Kerja adalah suatu kondisi atau keadaan tempat Pegawai bekerja yang harus diatur sehingga tidak mengganggu pekerjaan para Pegawai dan agar diperoleh kenaikan

produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun (Reksohadiprojo & Gitosudarmo, 2014)

Lingkungan Kerja adalah suatu kondisi lingkungan dimana para Pegawai tersebut bekerja yang didalamnya terdapat proses aktifitas kerja yang dilakukan oleh Pegawai serta terdapat unsur kondisi fisik Lingkungan Kerja. Dari teori diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu wadah dimana para Pegawai melakukan pekerjaannya, jika lingkungan kerja itu baik maka tentunya akan meningkatkan produktivitas kerjanya (Ahyari, 2015).

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaannya serta memiliki pengaruh terhadap pekerjaannya tersebut, Lingkungan kerja adalah salah satu aspek pegawai dalam mempertimbangkan pekerjaan yang akan diambil, pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh kondisi Lingkungan Kerja yang sehat, aman dan nyaman. Dari teori tersebut maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar Pegawai pada saat bekerja (Sutrisno, 2019).

Dari beberapa teori diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja Pegawai baik itu bersifat fisik maupun non fisik, baik itu secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan Pegawai pada saat bekerja.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong individu atau kelompok untuk bekerja lebih baik. Dengan memiliki lingkungan kerja yang membuat Pegawai

merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja tentunya akan membuat Pegawai semangat dalam melakukan kerjanya. Menurut (Nitisemito,2014) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja yaitu :

1. Warna
2. Kebersihan
3. Pertukaran Udara
4. Penerangan
5. Keamanan
6. Ruang gerak

Berikut ini adalah penjelasannya mengenai faktor-faktor Lingkungan kerja:

1. Warna sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja,dengan memilih warna yang lembut itu akan mempengaruhi suasana hati pada saat bekerja.
2. Dalam menjaga kesehatan para Pegawai,sudah seharusnya perusahaan menjaga kebersihan Lingkungan Kantor,karena jika Pegawai sehat sudah pasti tugas-tugas yang diberikan kepada Pegawai akan terselesaikan dengan baik dan tercapainya kinerja yang maksimal.
3. Untuk tetap menjaga kesehatan serta kesegaran para Pegawai,perusahaan harus menjaga sirkulasi udara untuk pertukaran udara demi kesehatan para Pegawai.
4. Dengan penerangan yang cukup tentunya akan membantu pekerjaan para Pegawai,jika suatu perusahaan memiliki penerangan yang buruk didalam ruangan tentunya akan menghambat keselamatan serta kelancaran dalam bekerja.
5. Perusahaan harus menjamin keamanan bekerja pada Pegawai,jika Pegawai merasa aman dan nyaman pada saat bekerja tentunya akan memperlancar proses aktifitas kerja.

6. Pada suatu instansi sebaiknya dalam bekerja mendapatkan tempat fasilitas yang cukup untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seorang Pegawai tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para Pegawai tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja menurut

(Sedarmayanti,2011) yaitu :

1. Kinerja Pegawai
2. Temperature ruangan
3. Sirkulasi udara
4. Kebisingan

Berikut ini adalah penjelasan dari faktor-faktor diatas :

1. kinerja Pegawai adalah hal yang paling penting di lingkungan tempat Pegawai bekerja, dengan kinerja yang baik maka lingkungan kerja akan support kepada Pegawainya.
2. Temperature ruangan juga harus diperhatikan,jika suhu ruangan panas maka Pegawai akan kurang nyaman dalam melaksanakan kerjanya.
3. Sirkulasi udara akan sangat mempengaruhi kesehatan dan kesegaran Pegawai,sirkulasi udara harus saling berganti agar udara yang dihirup Pegawai itu sehat dan segar.
4. Kebisingan adalah faktor utama dalam membuat Pegawai menjadi tidak konsentrasi dalam bekerja,sudah seharusnya perusahaan atau pimpinan harus menjauhkan Pegawai dari kebisingan pada saat bekerja.

2.1.4.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong Pegawai melakukan pekerjaan dengan baik karena hal ini akan memberikan pengaruh kepada kinerja. Indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator atau ukuran yang dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di lingkungan kerja.

Indikator - indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito,1992) yang terdiri sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan di lingkungan kerja
3. Tersedianya fasilitas untuk Pegawai

Berikut ini adalah penjelasannya :

1. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
2. Hubungan di lingkungan kerja adalah yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari Pegawai.
3. Tersedianya fasilitas untuk Pegawai, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir.

Menurut (Sedarmayanti,2014) menyatakan bahwa indikator indikator lingkungan Kerja yaitu :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan bekerja

7. Hubungan dengan Pegawai

Berikut adalah penjelasannya:

1. Penerangan adalah hal yang berkaitan dengan penerangan didalam ruangan tempat Pegawai bekerja,dengan penerangan yang cukup akan membuat Pegawai merasa nyaman dan fokus dalam bekerja.
2. Suhu udara adalah suatu kondisi udara didalam ruangan,kalau kondisi tempat bekerja panas otomatis membuat Pegawai kurang nyaman dalam bekerja.
3. Suara bising ini faktor yang membuat ketidaknyamanan didalam lingkungan bekerja,perusahaan harus meminimalisir suara bising di lingkungan tempat Pegawai bekerja karena itu akan membuat Pegawai tidak fokus dalam bekerja.
4. Dengan menggunakan warna yang lembut akan membuat Pegawai merasa nyaman dan senang berada di lingkungan tempat ia bekerja.
5. Ruang gerak ini hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan bekerja,dengan ruang gerak yang luas tentunya Pegawai akan leluasa dalam melakukan aktifitas kerjanya.
6. Setiap kantor tentunya harus menjamin keamanan Pegawainya ketika didalam lingkungan kerja.
7. Di lingkungan bekerja tidak hanya terfokus pada indikator fisik lingkungan kerja,tapi juga harus memperhatikan kondisi hubungan dengan sesama Pegawai maupun pimpinan. Karena dengan hubungan yang terjalin secara harmonis akan membuat Pegawai itu senang dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.4.4 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi lingkungan kerja internal serta lingkungan kerja eksternal. Lingkungan internal segala sesuatu didalam organisasi serta yang dapat mempengaruhi organisasinya. Lingkungan eksternal adalah kekuatan diluar organisasi yang berperan dalam menunjang keberhasilan dari perusahaan atau organisasi yang sedang dijalankan.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) menyatakan Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada didalam tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja baik itu hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, atasan maupun bawahan.

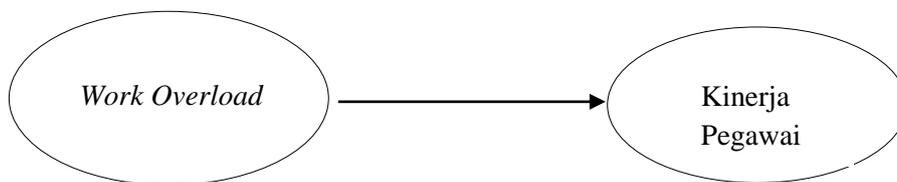
2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah suatu alur pemikiran terhadap suatu hubungan antara satu konsep dengan konsep yang lainnya yang berkaitan serta memberikan gambaran serta asumsi terkait dengan variable-variable yang akan peneliti teliti. Kerangka ini menggambarkan suatu hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

2.2.1 Pengaruh *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir,2019) menyatakan bahwa Beban Kerja yang berlebihan (*Work Overload*) adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Setiap pekerja pada dasarnya tidak menginginkan kelebihan atau kekurangan beban kerja karena dapat berpengaruh negatif dengan kinerja.

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



Gambar 2.1
Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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

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

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



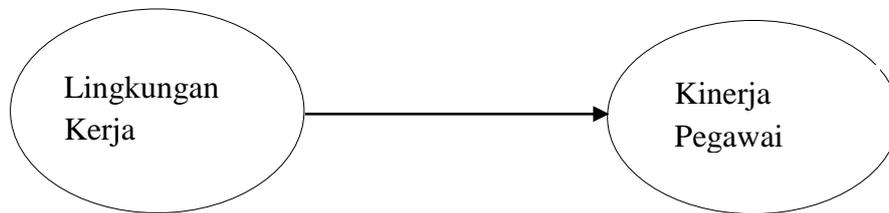
Gambar 2.2
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Render,2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja sebagai Lingkungan fisik dimana para Pegawai bekerja serta dapat mempengaruhi Kinerja dari Pegawai tersebut. Lingkungan Kerja yang baik akan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja yang baik adalah suatu tempat yang dimana pegawai merasa nyaman jika berada ditempat kerja sehingga pegawai terus semangat dalam melakukan aktifitas kerjanya yang akan meningkatkan kinerjanya (Munasip, 2019).

Menurut (Khoe & Tewal ,2016), (Jufrizen, 2020), (Saripuddin, 2015), (Julita,2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap suatu kinerja Pegawai. Dalam kondisi ini berarti Lingkungan Kerja mempengaruhi tinggi maupun rendahnya kinerja Pegawai. Hal ini didukung dalam penelitian, (Tanjung, 2018), (Farisi, 2019), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Handayani & Daulay, 2021), (Khair, 2018), (Lesmana & Damanik, 2022), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Hasi & Rambe, 2020), (Sartika & Khair, 2022), (Bahagia & Afni, 2021), (Lesmana & Arif, 2021),(Farisi & Lesmana, 2021),

(Astuti, 2018) menyatakan dalam kesimpulannya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawainya.

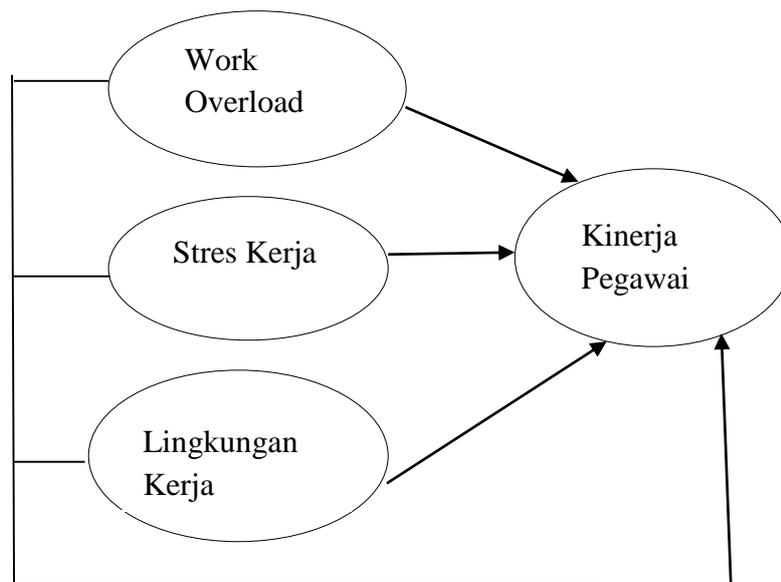


Gambar 2.3
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh *Work Overload*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Ekawarna,2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara Beban Kerja berlebihan (*Work Overload*),Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menurut (Render,2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dalam hal ini berarti *Work Overload*,Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan (Jalil, 2020), (Qoyyimah,Abrianto, Chamidah ,2020) menyatakan bahwa beban kerja berlebihan (*Work Overload*),Stres Kerja,dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.



Gambar 2.4
Pengaruh *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

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

Berdasarkan Permasalahan pada penelitian ini dan Kerangka Konseptual serta hasil penelitian pendahuluan peneliti, maka dapat disusun Hipotesis sebagai berikut :

1. *Work Overload* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

4. *Work Overload*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian Kuantitatif,serta penelitian ini juga bersifat Asosiatif. Penelitian Asosiatif adalah suatu penelitian yang menghubungkan antara satu variable ke variable yang lainnya untuk mengetahui sebab akibatnya. Menurut (Sugiyono,2017) metode penelitian Kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti suatu sampel atau populasi tertentu,serta pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian,analisis data bersifat kuantitatif atau statistik,dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono,2015) Definisi Operasional Variabel adalah suatu sifat yang sudah ditentukan oleh peneliti yang memiliki variasi tertentu untuk menjawab dari rumusan masalah kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel bertujuan untuk melihat keterkaitan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah suatu keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai suatu hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun indikator dari Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Butir Pernyataan
1	Kualitas kerja	1-2
2	Kuantitas	3-4
3	Tanggung Jawab	5-6
4	Kerjasama	7-8
5	Inisiatif	9-10

Sumber: Mangkunegara (2013)

3.2.2 *Work Overload* (X1)

Work Overload adalah suatu kondisi yang terjadi ketika lingkungan kerja pegawai memberikan tuntutan atau beban kerja yang berlebihan kepada individu atau pegawainya. Adapun indikator *Work Overload* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator *Work Overload*

No	Indikator	Butir Pernyataan
1	Kondisi Pekerjaan	1-2
2	Penggunaan waktu kerja	3-4
3	Target yang harus dicapai	5-6

Sumber : Koesomowidjojo (2017)

3.2.3 *Stres Kerja* (X2)

Stres Kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon dari pegawai terhadap suatu tekanan yang didapatkan pada pekerjaan yang diakibatkan karena ketidakcocokan antara pegawai dan lingkungan kerjanya sehingga berpengaruh pada fisik maupun mental pegawai yang mengakibatkan pegawai stress kerja. Adapun indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Stres Kerja

No	Indikator	Butir Pernyataan
1	Tuntutan tugas (<i>Task Demands</i>)	1-2
2	Tuntutan Peran (<i>Role Demands</i>)	3-4
3	Tuntutan antar pribadi (<i>Interpersonal Demands</i>)	5-6
4	Struktur Organisasi	7-8
5	Kepemimpinan organisasi	9-10

Sumber : Wibowo (2019)

3.2.4 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di Lingkungan Kerja Pegawai baik itu bersifat fisik maupun non fisik, baik itu secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan pegawai pada saat bekerja. Adapun Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Butir Pernyataan
1	Penerangan	1-2
2	Suhu udara	3-4
3	Suara bising	5-6
4	Penggunaan warna	7-8
5	Ruang gerak yang diperlukan	9-10
6	Keamanan bekerja	11-12
7	Hubungan dengan rekan kerja	13-14

Sumber : Sedarmayanti (2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, yang terletak di Jl. Imam Bonjol No.18, Kota Medan, Dimana tempat ini merupakan unit pelaksana teknis di bidang Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dimulai dari bulan Februari 2022 hingga Agustus 2022.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pra Riset							
2	Pengajuan judul							
3	Penelitian proposal							
4	Revisi Proposal							
5	Seminar Proposal							
6	Penelitian Skripsi							
7	Bimbingan Skripsi							
8	Pengesahan Skripsi							
9	Sidang Meja Hijau							

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah dimana peneliti melakukan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa Populasi adalah cakupan yang terdiri atas subjek maupun objek yang memiliki ciri khas tertentu yang akan dirangkum dan diambil kesimpulannya.

Pada penelitian ini yang akan dijadikan populasi adalah seluruh Pegawai yang bekerja pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 123 orang Pegawai tetap yang hanya meliputi bagian Sekretaris, divisi pengadaan, divisi mutasi dan promosi, divisi pengembangan aparatur, dan divisi penilaian kinerja aparatur dan penghargaan.

Tabel 3.6
Populasi penelitian Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat Badan	27 Pegawai
2	Pengadaan, pemberhentian & informasi	35 Pegawai
3	Pengembangan Aparatur	19 Pegawai
4	Mutasi dan promosi	23 Pegawai
5	Penilaian Kinerja Aparatur & Penghargaan	14 Pegawai
6	Kelompok Jabatan Fungsional	5 Pegawai
	Total	123 Pegawai

Sumber : BKD Provsu

3.4.2 Sampel

Sampel penelitian yang merupakan bagian dari populasi yang sangat diperlukan bagi peneliti untuk memudahkan penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada data yang mungkin dapat mewakili dari total populasi.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah sifat. Metode yang digunakan peneliti adalah metode slovin. Metode ini

membutuhkan batas kesalahan toleransi semakin rendah maka akan semakin akurat sampel yang mewakili populasi. Berikut ini rumus metode *slovin* :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : (Husein, 2002)

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi

maksimum 5%.

$$n = \frac{123}{1 + 123(0,05)^2} = 94,0726 \text{ (94 Orang)}$$

Anggota populasi berjumlah 123 pegawai dan peneliti memilih 5% kesalahan dari pengambilan sampel, maka berdasarkan perhitungan rumus slovin diatas jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 94 orang Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau yang disebut angket adalah suatu lembar yang berisikan pertanyaan atau pernyataan guna mendapatkan informasi dari responden untuk menjawab dari rumusan-rumusan masalah. Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan mengumpulkan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang

kemudian disebarikan kepada responden dengan menggunakan *skala Likert* yang dimana setiap pertanyaan/ Pernyataan mempunyai opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran Model *Skala Likert*

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono,2015)

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu Instrumen penelitian yang valid berarti alat ukur yang digunakan dalam mendapatkan sebuah data penelitian itu valid. Menurut (Sugiyono, 2011) menyatakan bahwa jika Koefisien korelasi sama dengan 0,5 atau $< 0,5$, maka setiap butiran instrumen tersebut dinyatakan valid. Program yang digunakan dalam menguji Validitas dan Reliabilitas instrument adalah program perangkat lunak computer *Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS)*.

Menurut (Sugiyono,2016) menyatakan apabila untuk mengetahui apakah instrument tersebut valid atau tidak yaitu dengan cara harga t hitung perlu dibandingkan dengan harga t tabel. Jika t hitung lebih besar daripada t tabel maka instrument penelitian tersebut signifikan.

Jika ingin mengukur validitas instrument penelitian setiap butir, maka gunakan teknik korelasi *Product Moment*, yaitu :

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

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya sampel penelitian

$\sum y^2$ = Jumlah dari perpangkatan dua nilai variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari pangkat dua variabel X

$\sum y$ = Jumlah variabel Y

$\sum x$ = Jumlah variabel X

$\sum xy$ = Jumlah dari variabel X dan Y

Menurut pendapat (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa jika koefisien korelasi $< 0,5$ maka instrument penelitian dinyatakan valid, jika $> 0,5$ maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.390	0.2028	Valid
2	0.442	0.2028	Valid
3	0.517	0.2028	Valid
4	0.648	0.2028	Valid
5	0.588	0.2028	Valid
6	0.695	0.2028	Valid
7	0.467	0.2028	Valid
8	0.496	0.2028	Valid
9	0.421	0.2028	Valid
10	0.439	0.2028	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja dari 10 instrument pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden maka instrument penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel *Work Overload*

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.616	0.2028	Valid
2	0.637	0.2028	Valid
3	0.464	0.2028	Valid
4	0.575	0.2028	Valid
5	0.642	0.2028	Valid
6	0.679	0.2028	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *Work Overload* dari 6 instrument pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden maka instrument penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.399	0.2028	Valid
2	0.347	0.2028	Valid
3	0.398	0.2028	Valid
4	0.488	0.2028	Valid
5	0.345	0.2028	Valid
6	0.487	0.2028	Valid
7	0.500	0.2028	Valid
8	0.569	0.2028	Valid
9	0.584	0.2028	Valid
10	0.623	0.2028	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja dari 10 instrument pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden maka instrument penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.380	0.2028	Valid
2	0.388	0.2028	Valid
3	0.491	0.2028	Valid
4	0.307	0.2028	Valid
5	0.379	0.2028	Valid
6	0.350	0.2028	Valid
7	0.356	0.2028	Valid
8	0.552	0.2028	Valid
9	0.556	0.2028	Valid
10	0.542	0.2028	Valid
11	0.586	0.2028	Valid
12	0.391	0.2028	Valid
13	0.384	0.2028	Valid
14	0.277	0.2028	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja dari 14 instrument pernyataan yang peneliti ajukan kepada responden maka instrument penelitian dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menguji instrument penelitian apakah instrument penelitian tersebut dapat dipercaya atau tidak (Juliandi, 2014)

Menurut (Arikunto,2002), menyatakan bahwa nilai kritis dari reliabilitas ini juga dapat dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas menggunakan r-tabel. Jika nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrument adalah reliable.Selanjutnya untuk menguji Reliabilitas instrument penelitian itu peneliti menggunakan *Cronbach's Alpha*. Berikut ini adalah rumus untuk menguji Reliabilitas :

$$r = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrument

K = Jumlah butir pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian butir instrument pertanyaan atau pernyataan

σ^2 t = Total dari jumlah varian

Kriteria dalam pengujian Reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,06 maka instrument penelitian tersebut dinyatakan Reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 3.12
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.683	0.60	Reliabel
Work Overload (X1)	0.648	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.621	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.644	0.60	Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data pada tabel diatas bahwa seluruh item pada instrument kuesioner penelitian dinyatakan Reliabel atau dapat dipercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif,yaitu dengan menghitung menggunakan angka-angka untuk melihat keterkaitan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain,sementara untuk mengolah data instrument yang didapatkan dari responden yaitu dengan menggunakan perangkat lunak komputer *Statistical Package For the Social Sciences* (SPSS).

Berikut adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Karena lebih dari satu variabel bebas digunakan di penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah teknik pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data ini mendekati distribusi yang normal, cara mengukurnya dengan menggunakan grafik. Jika pada histogram atau grafik suatu distribusi datanya tidak keluar dari jalur grafik yaitu kekiri maupun kekanan serta mengikuti titik garis diagonal maka dinyatakan distribusi data tersebut normal.

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Uji Kolmogorov smirnov

Uji Kolmogorov smirnov ini bertujuan untuk dapat mengetahui apakah didalam penelitian ini berdistribusi normalkah antara variabel satu dengan variabel yang lain. Uji statistik non parametik kolmogorov smirnov adalah model pengujian yang dapat digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi secara normal atau tidak.

Berikut adalah hipotesisnya :

H_0 = Data residual berdistribusi secara normal.

H_a = Data residual berdistribusi secara tidak normal.

Berikut adalah ketentuan untuk uji Kolmogrov smirnov sebagai berikut:

- a. Asymp Sig (2-tailed) $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi secara normal.
 - b. Asymp Sig (2-tailed) $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$ tingkat signifikan) maka data berdistribusi secara tidak normal.
- b) Uji normal P-Plot of regression standardized residual.

Jika data merambat disekitar diagonal dan searah dengan garis grafik atau garis diagonal maka model regresi memenuhi hipotesis standar klasik. Sedangkan jika data memanjang sepanjang diagonal dan menunjukkan pola distribusi maka tidak memenuhi model regresi klasik.

2. Uji Multikolonieritas

Korelasi yang tinggi antar variabel independen dinilai dengan menggunakan uji multikolonieritas, yang menguji VIF antara toleransi dengan variabel independen. Multikolonieritas muncul dari korelasi variabel independen. Batasan atau angka yang menunjukkan terjadinya Multikolonieritas adalah tolerance $< 0,10$ yaitu VIF > 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik *Scatterplot* antara nilai residual dengan nilai prediksi variabel independen. Jika terdapat suatu pola seperti titik-titik yang menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan terjadinya Heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas. Sedangkan jika terdapat suatu pola tertentu seperti titik-

titik yang bergelombang melebar dan kemudian menyempit maka dinyatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna dalam menentukan ada tidaknya hubungan antara kesalahan pada periode $t-1$ dan interval waktu $t-1$ pada model regresi linier. Adanya korelasi disebut masalah autokorelasi. Model regresi yang baik tidak memiliki autokorelasi.

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- a. Jika nilai D-W dibawah -2, maka ada autokorelasi positif
- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi
- c. Jika nilai D-W diatas, -2, maka ada autokorelasi negative.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapatkan itu signifikan atau tidak. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan untuk menguji hipotesis yaitu Uji t (uji parsial), dan uji F (simultan).

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak komputer yaitu SPSS dapat menghitung seberapa jauh pengaruh dari setiap variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Dalam menguji parsial ini dilakukan dengan menggunakan *Signficane* dengan ketentuan yaitu 0,05 ($\alpha=5\%$) (Sugiyono, 2016). rumus yang digunakan untuk menghitung uji parsial dalam penelitian ini adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono,2016)

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

t = t hitung

1. Bentuk pengujian

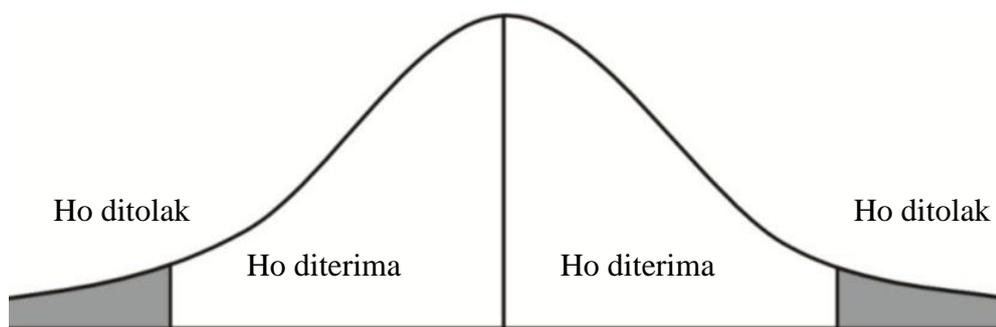
H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H_0 : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df=n-k$

H_0 ditolak jika : $-t_{hitung} \geq t_{tabel} \geq -t_{hitung}$



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

3.7.3.2 Uji F (Simultan)

Uji statistic F (simultan) dilakukan untuk Untuk menguji hipotesis dan menentukannya kemampuan keseluruhan masing-masing variabel untuk menjelaskan keragaman variabel dependen,disini peneliti ingin mengetahui apakah faktor-faktor independen secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata. 0,05 ($\alpha = 5\%$). Menurut (Sugiyono,2016) menyatakan bahwa rumus untuk uji F adalah sebagai berikut :

$$Fh = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Fh = hitung nilai F

1. Bentuk Pengujian

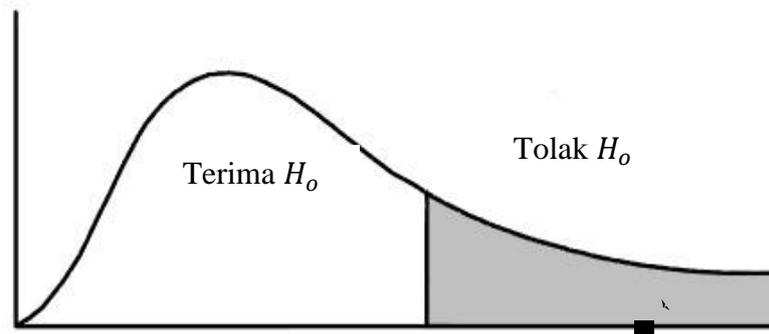
1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima

2. Bentuk Pengujian Kriteria

1. Jika $F_{sig_{hitung}} > F_{sig_{tabel}}$, maka H_o diterima

2. Jika $F_{sig_{hitung}} < F_{sig_{tabel}}$, maka H_0 ditolak



0 **Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

3.7.4 koefisien determinasi (R- Square)

Untuk menguji koefisien determinasi (R-Square) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel X dan Y. Menurut Sugiyono (2010,hal.184) rumus untuk menguji Koefisien Determinasi D adalah :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 Pernyataan untuk variabel (Y), 6 Pernyataan untuk Variabel *Work Overload*, 10 Pernyataan untuk variabel Stres Kerja dan 14 Pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja. Dimana yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Pegawai, yang menjadi variabel X1 adalah *Work Overload*, X2 Stres Kerja dan X3 yaitu Lingkungan Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 94 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert*.

4.1.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data tentang identitas diri dari 94 orang partisipan. Penyajian data memberikan gambaran mengenai Jenis Kelamin, usia dan pendidikan terakhir Pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Data yang diperoleh dari survey akan disajikan dalam bentuk kuantitatif. Mengenai 94 partisipan dipaparkan gambaran data sebagai berikut:

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	48	51.1	51.1	51.1
	Perempuan	46	48.9	48.9	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 yang merupakan karakteristik peserta menurut jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 48 pegawai (51,1%), dan perempuan sebanyak 46 orang pegawai atau (48,9%). Maka dari itu dapat peneliti simpulkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20-30	29	30.9	30.9	30.9
	31-40	41	43.6	43.6	74.5
	41-50	24	25.5	25.5	100.0
Total		94	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 94 Responden terdapat 29 pegawai yang berusia 20-30 tahun (30,9%), 41 orang Pegawai yang

berusia 31-40 tahun (43,6%), dan 24 orang pegawai yang berusia 41-50 tahun (25,5%).

4.1.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	17	18.1	18.1	18.1
	D-3	21	22.3	22.3	40.4
	S-1	50	53.2	53.2	93.6
	S-2	6	6.4	6.4	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 94 Responden terdapat 17 orang Pegawai (18,1%) yang berpendidikan SMA, 21 orang Pegawai (22,3%) yang berpendidikan D-3, 50 Pegawai (53,2%) berpendidikan S-1, dan 6 orang Pegawai (6,4%) berpendidikan S-2.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Didalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu *Work Overload*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan satu variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja Pegawai.

4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Dibawah ini merupakan penyajian yang peneliti dapatkan dari 94 partisipan mengenai variabel kinerja :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	37.2	59	62.8	0	0	0	0	0	0	94	100%
2	61	64.9	33	35.1	0	0	0	0	0	0	94	100%
3	62	66.0	32	34.0	0	0	0	0	0	0	94	100%
4	55	58.5	39	41.5	0	0	0	0	0	0	94	100%
5	57	60.6	37	39.4	0	0	0	0	0	0	94	100%
6	58	61.7	36	38.3	0	0	0	0	0	0	94	100%
7	72	76.6	22	23.4	0	0	0	0	0	0	94	100%
8	56	59.6	38	40.4	0	0	0	0	0	0	94	100%
9	67	71.3	27	28.7	0	0	0	0	0	0	94	100%
10	66	70.2	28	29.8	0	0	0	0	0	0	94	100%

Sumber : Data diolah SPSS(2022).

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja, responden menjawab Sangat Setuju 37.2 %, Setuju 62.8 %.
2. Jawaban responden mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti, responden menjawab Sangat Setuju 64.9 %, Setuju 35.1 %.
3. Jawaban responden tentang mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 66.0%, dan Setuju 34.0 %.
4. Jawaban responden mengenai mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan pimpinan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 58.5%, Setuju sebesar 41.5 %.

5. Jawaban responden tentang mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 60.6%, Setuju sebesar 39.4 %.
6. Jawaban responden tentang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 61.7% %, Setuju sebesar 38.3 %.
7. Jawaban responden tentang mampu bekerjasama dengan teman-teman pada satu bagian atau divisi lain , responden menjawab Sangat Setuju sebesar 76.6 % , Setuju sebesar 23.4 %.
8. Jawaban responden mampu berkomunikasi baik dengan atasan , responden menjawab Sangat Setuju sebesar 59.6 % , Setuju sebesar 40.4 %.
9. Jawaban responden tentang bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh pimpinan , responden menjawab Sangat Setuju sebesar 71.3 % , Setuju sebesar 28.7 %.
10. Jawaban responden tentang mampu mengatasi masalah-masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan , responden menjawab Sangat Setuju sebesar 70.2 % , Setuju sebesar 29.8 %.

4.1.3.2 Variabel *Work Overload* (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel *Work Overload* yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel *Work Overload* (X1)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	53.2	44	46.8	0	0	0	0	0	0	90	100%
2	76	80.9	18	19.1	0	0	0	0	0	0	90	100%
3	75	79.8	19	20.2	0	0	0	0	0	0	90	100%
4	60	63.8	34	36.2	0	0	0	0	0	0	90	100%
5	65	69.1	29	30.9	0	0	0	0	0	0	90	100%
6	67	71.3	27	28.7	0	0	0	0	0	0	90	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan Jawaban Responden dari Variabel *Work Overload* adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang mengerjakan tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 53.2%, Setuju sebesar 46.8%.
2. Jawaban responden tentang sering menerima tugas yang sifatnya mendadak dan harus segera diselesaikan, responden menjawab Sangat Setuju 80.9%, Setuju sebesar 19.1%.
3. Jawaban responden tentang sering lembur karena harus menyelesaikan banyak pekerjaan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 79.8%, Setuju sebesar 20.2 %.
4. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 63.8 %, Setuju sebesar 36.2%.

5. Jawaban responden tentang target yang harus dicapai terlalu tinggi, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 69.1 %, Setuju sebesar 30.9 %.
6. Jawaban responden tentang pimpinan sering mengharuskan pegawai memiliki target kerja yang baik responden menjawab Sangat Setuju sebesar 71.3 %, Setuju sebesar 28.7 %.

4.1.3.3 Variabel Stres Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Stres Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	53.2	44	46.8	0	0	0	0	0	0	94	100%
2	49	52,1	45	47.9	0	0	0	0	0	0	94	100%
3	34	36.2	52	55.3	8	8,5	0	0	0	0	94	100%
4	53	56,4	30	31,9	11	11.7	0	0	0	0	94	100%
5	25	26,6	37	39.4	32	34.0	0	0	0	0	94	100%
6	51	54,3	40	42,6	3	3.2	0	0	0	0	94	100%
7	60	63.8	32	34.0	2	2,1	0	0	0	0	94	100%
8	26	27.7	43	45,7	19	20.2	6	6.4	0	0	94	100%
9	36	38.3	40	42.6	15	16.0	3	3.2	0	0	94	100%
10	44	46.8	30	31,9	18	19,1	2	2.1	0	0	94	100%

Sumber: Data diolah (2022)

- 1) Jawaban responden tentang Memiliki banyak pekerjaan dan harus segera diselesaikan dalam waktu yang sama, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 53.2% dan Setuju sebesar 46.8 %.

- 2) Jawaban responden tentang harus mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 52,1 % dan Setuju sebesar 47,9%.
- 3) Jawaban responden tentang memiliki beban kerja yang banyak, responden menjawab sangat setuju sebesar 36.2%, Setuju sebesar 55.3% dan Kurang Setuju sebesar 8,5%.
- 4) Jawaban responden tentang peran bekerja yang diterima di kantor sering bertentangan satu sama lain, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 56,4%, Setuju sebesar 31,9 % dan Kurang Setuju sebesar 11,7%.
- 5) Jawaban responden tentang keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing bagi kinerja, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 26,6%, Setuju 39.4% dan Kurang Setuju 34.0%.
- 6) Jawaban responden Pengawasan atasan selama ini ketat, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 54.3%, Setuju sebesar 42,6% dan Kurang Setuju sebesar 3,2%.
- 7) Jawaban responden tentang tidak adanya kejelasan tugas dan fungsi dari masing-masing pegawai, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 63.8%, Setuju sebesar 34.0% dan Kurang Setuju 2,1%.
- 8) Jawaban responden tentang alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan bekerja, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 27.7%, Setuju sebesar 45.7% dan Kurang Setuju 20.2%, Tidak Setuju sebesar 6.4%.
- 9) Jawaban responden tentang sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif, responden menjawab

Sangat Setuju sebesar 38.3%, Setuju sebesar 42.6% dan Kurang Setuju 16.0%, Tidak Setuju sebesar 3.2%.

10) Jawaban responden tentang pimpinan ditempat saya bekerja tidak melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 46.8%, Setuju sebesar 31.9% dan Kurang Setuju 19.1%, Tidak Setuju sebesar 2.1%.

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Lingkungan Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	57.4	25	26.6	15	16.0	0	0	0	0	94	100%
2	52	55.3	20	21.3	21	22.3	1	1.1	0	0	94	100%
3	56	59.6	19	20.2	19	20.2	0	0	0	0	94	100%
4	70	74.5	19	20.2	5	5.3	0	0	0	0	94	100%
5	72	76.6	21	22.3	1	1.1	0	0	0	0	94	100%
6	77	81.9	17	18.1	0	0	0	0	0	0	94	100%
7	81	86.2	13	13.8	0	0	0	0	0	0	94	100%
8	45	47.9	39	41.5	10	10.6	0	0	0	0	94	100%
9	49	52.1	33	35.1	12	12.8	0	0	0	0	94	100%
10	52	55.3	33	35.1	9	9.6	0	0	0	0	94	100%
11	59	62.8	32	34.0	3	3.2	0	0	0	0	94	100%
12	67	71.3	26	27.7	1	1.1	0	0	0	0	94	100%

13	73	77.7	18	19.1	3	3.2	0	0	0	0	94	100%
14	70	74.5	23	24.5	1	1.1	0	0	0	0	94	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

- 1) Jawaban responden tentang kondisi penerangan diruang bekerja sudah baik, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 57.4%, Setuju sebesar 26.6% dan Kurang Setuju sebesar 16.0%.
- 2) Jawaban responden tentang penerangan ditempat kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 55.3%, Setuju sebesar 21.3% dan Kurang Setuju sebesar 22.3%, Tidak setuju sebesar 1.1%.
- 3) Jawaban responden tentang sirkulasi udara didalam kantor sudah sesuai dengan standar kesehatan dan kenyamanan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 59,6%, Setuju sebesar 20.2% dan Kurang Setuju sebesar 20.2%.
- 4) Jawaban responden tentang Suhu ruangan ditempat bekerja membuat nyaman dalam bekerja responden menjawab Sangat Setuju sebesar 74.5%, Setuju sebesar 20.2% dan Kurang Setuju sebesar 5.3%.
- 5) Jawaban responden tentang dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari kebisingan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 76.6%, Setuju sebesar 22.3%, dan Kurang Setuju sebesar 1.1%.
- 6) Jawaban responden tentang suara pegawai lain tidak mengganggu konsentrasi bekerja,responden menjawab Sangat Setuju sebesar 81.9%, Setuju 18.1 % .

- 7) Jawaban responden merasa nyaman dengan tata warna yang ada, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 86.2%, Setuju 13.8%.
- 8) Jawaban responden tentang warna cat diruangan bekerja tidak membosankan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 47.9%, Setuju sebesar 41.5%, Kurang Setuju 10.6%.
- 9) Jawaban responden tentang ruang bekerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 52.1%, Setuju 35.1% dan Kurang Setuju sebesar 12.8%.
- 10) Jawaban responden tentang Ruang bekerja selalu bersih dan rapi, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 55.3%, Setuju 35.1% dan Kurang Setuju sebesar 9.6%.
- 11) Jawaban responden tentang Keamanan bekerja mampu membuat bekerja dengan nyaman, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 62.8%, Setuju 34.0% dan Kurang Setuju sebesar 3.2%.
- 12) Jawaban responden tentang Diruangan bekerja terdapat alat penunjang keamanan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 71.3%, Setuju 27.7% dan Kurang Setuju sebesar 1.1%.
- 13) Jawaban responden tentang Mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 77.7%, Setuju 19.1% dan Kurang Setuju sebesar 3.2%.
- 14) Jawaban responden tentang mampu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja, responden menjawab Sangat Setuju sebesar 74.5%, Setuju 24.5% dan Kurang Setuju sebesar 1.1%.

4.1.4 Asumsi klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas data

Pengujian normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi data yang diberikan konsisten dengan distribusi normal. Jika data menyebar sekitar diagonal dan searah, model ini memenuhi hipotesis normative. Uji statistic yang dapat digunakan untuk memeriksa apakah residual berdistribusi normal adalah uji statistic non parametric kolmogrov-smirnov dengan kesimpulan:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29795333
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.048
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

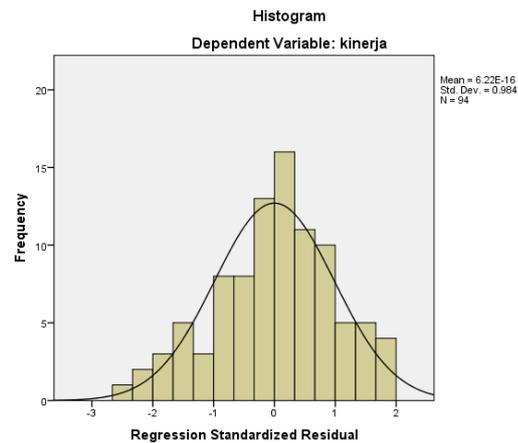
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

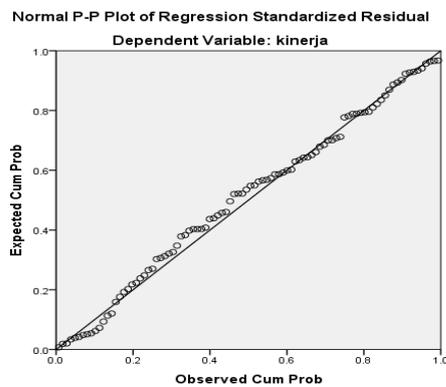
d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh besarnya nilai Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05 nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima ini berarti bahwa data yang tersisa terdistribusi secara normal dapat dilihat melalui grafik histogram dibawah ini



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Histogram pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena dapat ditunjukkannya ia tidak berbentuk ke kiri maupun ke kanan. Demikian pula hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p –plot pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.2
Uji Normalitas P-plot Standardized

Gambar diatas menentukan bahwa data terdistribusi normal karena sebaran datanya tampak mendekati garis normal. Sementara oleh karena itu, jika titik-titik tersebar atau terletak diluar diagonal dan tidak mengikuti sumbu ini menunjukkan bahwa residu tidak terdistribusi secara normal. Seseorang dapat menyimpulkan dari representasi grafik bahwa pola distribusi normal.

4.1.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF <10 dan nilai tolerance >0,1 atau 10%, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil output perhitungan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tabel Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	36.940	6.296		5.867	.000		
	Work Overload	-.147	.152	-.099	-.965	.337	.967	1.034
	Stres Kerja	.025	.076	.033	.325	.746	.988	1.012
	Lingkungan Kerja	.193	.070	.285	2.765	.007	.956	1.046

a. Dependent Variable: Kinerja

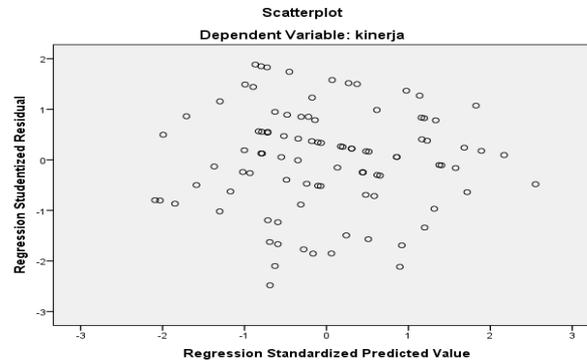
Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *Work Overload* memiliki nilai VIF sebesar 1.034, variabel Stres Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.012, dan variabel lingkungan Kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.046. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas pada ketiga variabel tersebut karena nilai VIF nya <10.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji nyatanya dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, dari suatu pengamatan

yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 tersebut dapat dilihat hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat Heteroskedastisitas.

4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji ini untuk memeriksa apakah terdapat kesalahan pengganggu pada interval waktu t_1 dalam regresi linear. Jika terdapat korelasi, maka disebut masalah autokorelasi. Model regresi yang baik tidak memiliki autokorelasi.

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W) :

- a. Jika nilai D-W dibawah -2, maka ada autokorelasi positif
- b. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 maka tidak ada autokorelasi
- c. Jika nilai D-W diatas, -2, maka ada autokorelasi negative.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan hasil uji autokorelasi pada data yang telah diolah :

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.290 ^a	.084	.054	2.358	1.784

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Work Overload

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Durbin Watson yang didapat sebesar 1.784 yang berarti nilai D-W berada diantara -2 sampai +2 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari angka Durbin Watson tersebut tidak ada autokorelasi.

4.1.5 Uji Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda yang digunakan adalah Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen dan *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00

Tabel 4.11
Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.940	6.296		5.867	.000
	work overload	-.147	.152	-.099	-.965	.337
	stres kerja	.025	.076	.033	.325	.746
	lingkungan kerja	.193	.070	.285	2.765	.007

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta= 36.940
- 2) *Work Overload* = - 0.147
- 3) Stres Kerja = 0, 025
- 4) Lingkungan Kerja = 0,193

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y=36.940+(-)0,147+0,025+0,193$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 36.940 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka Kinerja pegawai akan meningkat di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- 2) β_1 sebesar - 0,147 dengan hubungan positif menunjukkan bahwa apabila *Work Overload* mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar - 0,147 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,025 dengan arah positif menunjukkan apabila Stres kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,025 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) β_3 sebesar 0,193 dengan arah positif menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja pegawai sebesar 0,193 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.6 Uji Hipotesis

4.1.6.1 Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yaitu variabel *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai maka perlu dilakukan Uji t atau parsial.

Tabel 4.12
Uji t Variabel *Work Overload* (X1)

		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
Model				Beta		
1	(Constant)	36.940	6.296		5.867	.000
	work overload	-.147	.152	-.099	-.965	.337
	stres kerja	.025	.076	.033	.325	.746
	lingkungan kerja	.193	.070	.285	2.765	.007

a. Dependent Variable: kinerja

Pencarian t tabel = df = n-k = 94-4 = 90 (1,987).

Pengujian secara individu dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

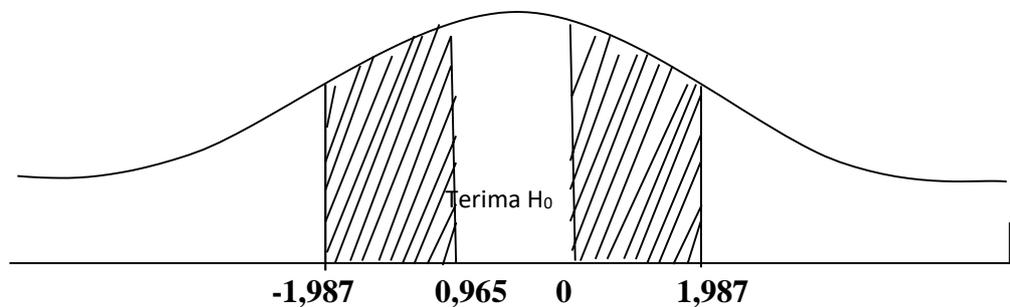
1. Pengaruh *Work Overload* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan parsial *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk n = 90 yaitu sebesar 1,987.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- 1) H_0 diterima jika : $-1,987 < t_{hitung} < 1,987$ pada $\alpha = 5\%$.
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,987$ atau $-t_{hitung} < -1,987$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.4
Uji Hipotesis X1

Nilai t_{hitung} untuk variabel *Work Overload* adalah -0,965 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,987. Dengan demikian t_{tabel} lebih besar dari t_{hitung} atau $-0,965 < 1,987$ dan nilai signifikansi sebesar 0,337 (lebih besar dari 0,05) artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a

ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *Work Overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji t diajukan guna mengetahui apakah Stres Kerja berpengaruh secara (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 90$ yaitu sebesar 1,987. Untuk itu $t_{hitung} = 0,325$ dan $t_{tabel} = 1,987$.

Dimana : $t_{tabel} = t(\alpha / 2; n-k) = t(0,025; 90) = 1,987$

Keterangan :

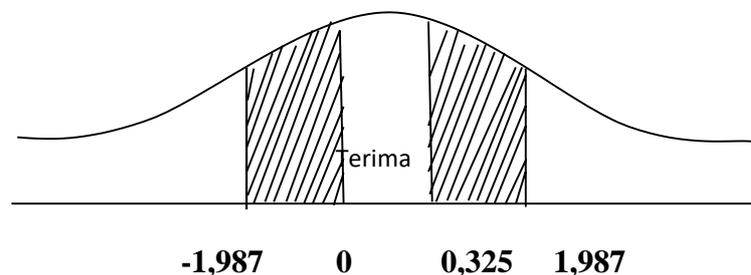
$$\alpha = 0,05$$

n = Banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-1,987 < t_{hitung} < 1,987$ pada $\alpha = 5\%$.
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,987$ atau $0,325 > 1,987$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.5
Uji Hipotesis X2

Nilai t_{hitung} untuk variabel Stres Kerja adalah 0,325 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,987. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau $0,325 < 1,987$ dan nilai signifikansi sebesar 0,746 artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_o diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Uji t diberlakukan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 90$ yaitu sebesar 1,987. Untuk itu $t_{hitung} = 2.765$ dan $t_{tabel} = 1,987$.

Dimana : $t_{tabel} = t(\alpha / 2; n-k) = t(0,025; 90) = 1,987$

Keterangan :

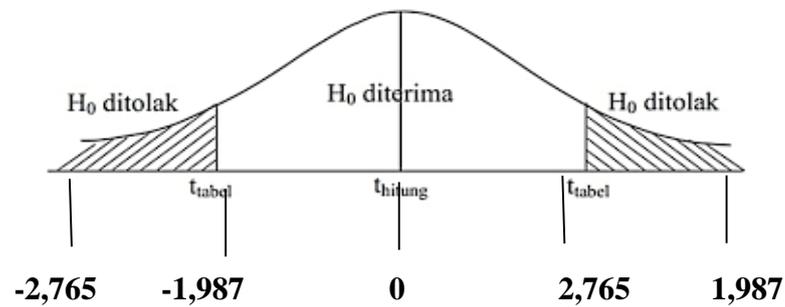
$\alpha = 0,05$

n = banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_o diterima jika : $- 1,987 < t_{hitung} < 1,987$ pada $\alpha = 5\%$.
- 2) H_o ditolak jika : $2.765 < t_{hitung} < 1,987$ atau $2,765 > 1,987$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.6
Uji Hipotesis X3

Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 2.765 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,987. Dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $2.765 > 1,987$ dan nilai signifikansi sebesar 0,007 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

4.1.6.2 Uji F (Simultan)

Tabel 4.13
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.977	3	15.326	2.757	.047 ^b
	Residual	500.374	90	5.560		
	Total	546.351	93			

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Bertujuan untuk menguji hipotesis statistic diatas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha= 5 \%$.

Dari data diatas dengan pengelolaan menggunakan SPSS dapat diketahui sebagai berikut :

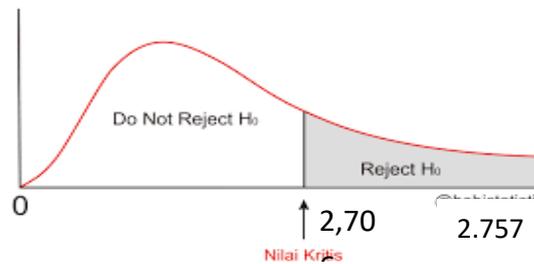
$$F_{hitung} = 2.757$$

$$F_{tabel} = n-k = 94-4= 90 = 2.706$$

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1. H_o diterima jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. H_o ditolak jika : $2.757 > 2,706$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar 4.7
Uji Simultan

Dari uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) pada gambar diatas di dapat F_{hitung} sebesar 2,757 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,047 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,706. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,757 > 2,706$) maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah Derajat variabel terikat yang dapat dijelaskannya oleh variabel bebas dan dinyatakan sebagai koefisien determinasi. Dengan hal lain, sejauh mana variabel independen mewakili variabel dependen oleh koefisien determinasi. Seperti terlihat pada tabel terlampir, nilai R square menentukan koefisien determinasi :

Tabel 4.14

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.290 ^a	.084	.054	2.35790

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, stres kerja, work overload

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,132, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara memiliki tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,084 \times 100\%$$

$$D = 8,4\%$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa kinerja sebesar 0,084% dipengaruhi oleh *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya 0,916 % variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Kemudian *standart error of the estimate* adalah sebesar 2.35790 atau 2.357 dimana

semakin kecil angka ini maka membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi Kinerja Pegawai.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitiannya. Adapun dibawah ini merupakan hasil penelitian yang telah penulis dapatkan berdasarkan hasil riset penelitian pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1. Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *Work Overload* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat diperoleh Nilai t_{hitung} untuk variabel *Work Overload* sebesar -0,965 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,987 dan dengan memiliki angka signifikan $0,337 < 0,05$. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *Work Overload* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa *Work Overload* bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan pembahasan bab sebelumnya yang mengkaji penelitian terdahulu. Dimana beberapa penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *Work Overload* Terhadap Kinerja Pegawai. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh

(Polakitang, Koleangan, & Ogi, 2019) yang menyatakan bahwa *Work Overload* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu dalam penelitian (Jannah, 2020) menyatakan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 0,325 dan t_{tabel} sebesar 1,987 hal ini menandakan bahwa $t_{hitung} 0,325 < t_{tabel} 1,987$ dan memiliki angka signifikan sebesar $0,746 > 0,05$ yang artinya H_o diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahardiani, 2013), (Ahmad, 2019) yang menyatakan dalam penelitian mereka tidak adanya pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat diperoleh $t_{hitung} 2.765 > t_{tabel} 1,987$, dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak hal ini menandakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2018), (Farisi, 2019), (Saripuddin, 2015) (Julita,2017), (Handayani & Daulay, 2021), (Khair,2018), (Lesmana & Damanik, 2022), (Yusnandar, 2019) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai, adanya angka yang signifikan ini menandakan bahwa semakin bagus lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

4. Pengaruh *Work Overload*, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh *Work Overload*, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, dari uji ANOVA (*Analysis Of Variant*) pada tabel diatas maka diperoleh $F_{hitung} 4,360 > F_{tabel} 2,711$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara. Artinya, apabila *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dinaikkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya .

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Jalil, 2019), (Lukito & Alriani, 2018) Tentang Pengaruh *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ditemukan bahwa secara simultan bahwa beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawannya.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa *Work Overload* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa *Work Overload* tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya Kinerja Pegawai
2. Secara parsial diketahui bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa stress kerja tidak mempengaruhi Tinggi rendahnya kinerja pegawai.
3. Secara parsial diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin bagus Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai.
4. Secara simultan diketahui bahwa *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai yang berarti bahwa jika *Work Overload*, Stres kerja dan Lingkungan Kerja seimbang maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil, maka peneliti dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara meningkatkan kinerjanya dengan meminimalisir beban kerja, stress kerja serta lingkungan kerja yang tidak kondusif guna tercapainya tujuan atau cita-cita pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Sebaiknya kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara harus menyesuaikan beban kerja berlebihan yang diterima pegawai dengan kemampuan dari masing-masing pegawai guna meningkatkan Kinerja dari Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Sebaiknya kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara memperhatikan kadar stress bekerja pegawai, karena akan mempengaruhi dari kinerja pegawai itu sendiri. Dengan Kadar Stres bekerja yang tidak berlebihan tentunya akan baik bagi Kinerja Pegawai itu sendiri.
4. Sebaiknya kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara memperhatikan Lingkungan Kerja mereka agar selalu kondusif dan membuat pegawai nyaman dan tenang dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif tentunya akan menjadi penunjang dari kinerja pegawai karena pegawai merasa nyaman dan aman pada saat ditempat bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya terdiri dari Variabel *Work Overload*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.
2. Karena keterbatasan jumlah sampel hanya 94 responden yang diikutsertakan dalam penelitian ini meskipun faktanya kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara masih banyak pegawainya.
3. Hasil penelitian ini menggunakan SPSS dimana peneliti banyak menggunakan waktu untuk mempelajari SPSS tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2015). *Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Aprillia, V. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 31–45.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bahagia, R., & Afni, N. F. (2021). Effect of Work Environment and Communication on Employee Satisfaction in PT . Razza Prima Trafo Medan, 4(2), 455–464.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ekawarna, H. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment and Work Discipline On Employee Performance. *International Conference On Global Education*, 1(1), 69-81. Retrieved From <https://www.ejurnal.unespadang.ac.id/Index.php/ICGE/article/view/67>
- 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.

- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 336-351.
- 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. Retrieved from <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>
- Gibson, R. L., Michell, M. (2011). *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Gitosudarmo, I., & Basri. (2012). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: BPFE.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 547-551.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harini, S., & Sudarijati, K. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research*, 03(1), 15–22.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219. Retrieved from <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Husein, U. (2002). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.

- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Jannah, R. F. (2021). “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri).” *Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 9(2): 1–10.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* by Azuar Juliandi, Irfan, Saprial Manurung. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Khoe,R,F., & Tewal, B. (2016). Pengaruh Kompensasi,Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Berlian Gorontalo Motors. *EMBA*, 4(4), 291–302.
- Kimura, T., Bande, B., & Pilar, F. F. (2018). Work Overload and Intimidation: The Moderating Role Of Resilience. *European Management Journal*,2(6), 736-745.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non fisik Terhadap Stres Kerja dan dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). The Effect of Compensation , Work Environment and Work Discipline on Employee Performance, 2(1), 312–324.

- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 10–20.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Mahardiani, Y., Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 50-61.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado, 6(2), 41–49.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1), 55-68.
- Murty., & Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Accounting Review*, 2(1), 215–228.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257. Retrieved from <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282/211>
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia Jakarta*: Ghalia Indonesia.

- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *5*(1), 245–261.
- Paramitadewi, K, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, *6*(6), 3370-3397.
- Pasaribu, F., & Tupty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, *2*(2), 258-272.
- Polakitang, F. A., Koleangan, R., Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA*, *7*(3), 4164-4173. ISSN: 2303-1174.
- Prabowo, O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2018). the Influence of Work Stress and Overtime Work on the Performance of the Employees. *Social Sciences and Educational Technology*, *6*22–627.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *20*(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Reksohadiprojo, S., & Gitosudarmo. (2014). *Manajemen Produksi* (4th ed.). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Render, B., & Heizer, J. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, *4*(4), 1059-1072.

- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Sari, L. P., Lengkong, V, P,K., & Sepang, J, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4445-4454.
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1335-1347.
- Schick, A., Gordon., & Haka, S. (1990). *Accounting Organizations and Society*.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2009). *Theories of Personality* (9th ed.). California: Wadsworth.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, B. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Budi Sehat di Surakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 4(2),18-35.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5627>

- Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). Does a Workload Influence The Performance Of Bank Employees? *Management Science Letters*, 9(5), 639–650. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.007>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. PT. Alfabet.
- Suryani., & Laksemini. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Nilacakra.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tanjung, H., & Putri, L. M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara. *SiNTEsa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 888–898. Retrieved from <https://ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/download/422/439>
- Tarwaka. (2015). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tupti, Z., & Farisi, S. (2021). Employee performance: Workload and Leadership style. *International Proceeding of Law and Economic*, 118–124.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55
- Wibowo. (2017). *manajemen kinerja* (5th ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Yusnandar, W. (2019). Effect Of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance Of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera *In International Conference on Global Education VII* (pp. 1575-1583).

