

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. YONTOMO SUKSES ABADI CABANG SIDOARJO.

Oleh :

Yudha Kriswara, Dr. Abadi Sanosra MM, Yusron Rozaid, SE. M.Si

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember
Jl. Karimata No.63 Jember 68121 Telepon: 082231024349
Email:

Yudhakriswara1@gmail.com

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui *pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening* pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan software *Warppls 3.0*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Sensus* untuk pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini, sampel dalam penelitian ini diketahui sejumlah 30 responden/karyawan. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja berperan sebagai mediasi parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract : The purpose of this study was to determine the effect of workload on employee performance with work stress as an intervening variable at PT. Yontomo Sukses Abadi Sidoarjo Branch. The method used in this study is the Partial Least Square (PLS) method with the help of Warppls 3.0 software. In this study using the Census method to take samples that will be used in this study, the sample in this study was compared to the results of 30 respondents / companies. The results of this study prove that workload has a significant positive effect on work stress, work stress has a positive effect on employee performance, workload has a significant effect on employee performance, and work stress increases the role of workload performance on employee performance.

Keywords: *Workload, work stress and employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Salah satu bentuk peningkatan kinerja karyawan yaitu pemberian tugas atau tanggung jawab kepada karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan (sulistiyani 2003:223). Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance*. Orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart, dikatakan sebagai tidak produktif.

Stress merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasannya. Stress dapat muncul apabila seseorang mengalami baban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan merespon denga tidak mampu terhadap tugas tersebut, ssehingga orang tersebut mengalami stress (Selyee. 1950 dan hidayat, 2011). Apabila stress mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik itu stress tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja

selanjutnya bila stress yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja mulai menurun, karena stress tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan atau tidak mampu mengambil keputusan dan prilakunya menjadi tidak menentu.

Beban kerja yang baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menimbulkan stress kerja (Ilyas, 2000). Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

PT. Yontomo Sukses Abadi (cabang Sidoarjo) merupakan salah perusahaan yang bergerak dibidang distributor kawat las, mesin las, batu gerinda, *fiberglass roving* dan memiliki 30 karyawan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1998 dimulai dari import *adhesive tape* (pita perekat) dan *fiberglass roving*. Pada tahun 2001 memulai bisnis dibidang kawat las. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Manajer Personalia (HRD) harus memperhatikan tingkat beban kerja dan stress kerja para karyawannya. Karena beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan keahlian karyawan akan menimbulkan stress kerja dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kekurangan sumber daya manusia yang terjadi dalam perusahaan mengakibatkan banyak karyawan yang bekerja diluar *job descriptions* (peran ganda), dan karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian terjadi kesenjangan antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan harapan perusahaan, ketidaksesuaian beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan cenderung tidak disampaikan oleh karyawan kepada perusahaan agar beban kerja dapat disesuaikan kembali dengan *job descriptions* sesuai perjanjian kontrak kerja.

Banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan ini merupakan imbas dari ketidaksesuaian beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan banyaknya pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan, maka karyawan secara langsung akan merasakan stress akibat dari banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan. Kemudian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu memberikan punishment kepada karyawan. Stress kerja yang dialami karyawan bisa berdampak positif maupun negative, beberapa karyawan yang mengalami stress kerja karena banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan dan *double job*.

Tabel 1.1
Penilaian kinerja karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi (2018)

No	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN	A	B	C	D	E
1	Sales	11	2	4	4	1	-
2	Kenek	6	-	4	2	-	-
3	Staff	4	-	3	1	-	-
4	Driver	3	-	2	1	-	-
5	Kolektor	2	-	1	1	-	-
6	Teknisi	2	-	1	1	-	-
7	Warehouse	1	-	1	-	-	-
8	OB	1	-	1	-	-	-
	JUMLAH	30	2	17	10	1	0

Dampak dari ketidaksesuaian beban kerja yang dirasakan karyawan dan stress kerja yang dialami karyawan adalah kinerja karyawan yang kurang optimal dan efisien. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat bahwa jumlah karyawan dengan nilai klasifikasi baik (B) memiliki jumlah terbanyak yaitu 17 karyawan dari total 30 karyawan, sebaliknya dengan nilai klasifikasi baik sekali (A) hanya 2 karyawan sedangkan dengan nilai klasifikasi sedang (C) 10 karyawan dan nilai dengan klasifikasi kurang (D) 1 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal inilah yang menimbulkan pertanyaan bagi peneliti untuk pengukuran kinerja karyawan di PT. Yontomo Sukses Abadi (sidoarjo) perlu dikaji kembali agar kinerja karyawan bisa lebih optimal.

Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja
2. Apakah stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung beban kerja dan stress kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan wawasan tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening. Serta sebagai salah satu tugas akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Bagi akademisi
Penelitian ini berguna sebagai literature serta sebagai pelengkap bahan pustaka.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

(Haryono 2004), beban kerja adalah sebagai berikut : “Jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal”. “Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal” (Adil Kurnia 2010).

Stress Kerja

Stres kerja sendiri didefinisikan oleh Gibson (2000) sebagai suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari 15 setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, dan peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2001:67); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Haryanti, Aini, Purwaningsih (2013). Populasi pada penelitian ini adalah perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang. Sampel digunakan tehnik total populasi sebanyak 29 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasi. Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 (α : 0,05).

Penelitian yang dilakukan oleh Purbaningrat dan Surya (2015). Metode: jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan alat analisis yang digunakan adalah path analisis. Jumlah responden sebanyak 55 orang. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja sebesar 50,9 %, beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 23,7 % dan stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 84,6 %.

Penelitian yang dilakukan Mudayana (2012). Metode: Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan cross sectional. Penelitian metode yang digunakan kuantitatif, jumlah 79 responden karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis korelasi. Beban kerja dinilai dengan kuesioner, kinerja saat menggunakan daftar periksa. Hasil: Kinerja (92,4%) karyawan termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan untuk sebagian besar beban kerja karyawan termasuk dalam kategori

sedang dengan persentase 54,4%. Tidak ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan ($p(0,066) > 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, Sanim dan Sinaga (2015). Metode: Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot digunakan teknik analisis statistika Structural Equation Modelling berbasis variance dengan Metode Partial Least Square (PLS). Data diperoleh dari 127 responden, hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot pada tingkat signifikansi 5% ($p = 0.10882$), maka hipotesis awal terima H_0 dengan t hitung 13.45 lebih besar dari t tabel 1.96.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013). Metode penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner terhadap 42 orang karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017). Metode penelitian ini menggunakan Uji Korelasi Product Moment, Uji Korelasi, dan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji t). Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2012). Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana untuk analisis data dan analisis regresi linier berganda moderasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik populasi, responden diambil dari semua karyawan marketing sebanyak 25 responden dan karyawan collection sebanyak 21 responden. Hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kecerdasan emosi memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

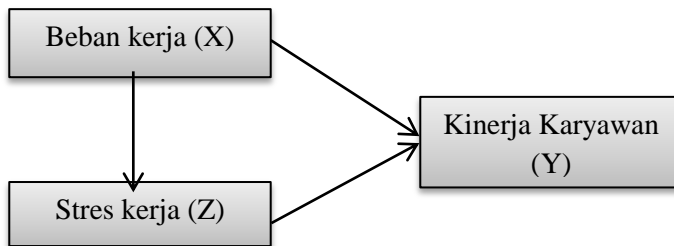
Penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz (2017). Metode penelitian ini menggunakan analisis path (jalur). Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, terdapat 101 responden dari karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan uji kecocokan model ini dapat diterima, dilihat dari variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,583 (59,3%), sedangkan beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar -0,263 (26,3%), dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebesar 0,696 (69,6%) sedangkan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja sebesar -30,5 (-30,5%).

Penelitian yang dilakukan oleh Silfiana, Tobing, Nusbantoro (2016). Metode penelitian ini menggunakan analisis path (jalur). Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, terdapat 53 responden. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan, konflik peran ganda berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka pemikiran untuk pemecahan masalah pada penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka konseptual



Sumber : Diolah sendiri (2019)

Hipotesis

- H1** : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Beban Kerja (X) terhadap Stress kerja (Z)
- H2** : Terdapat pengaruh positif signifikan antara Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3** : Terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4** : Terdapat pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z)

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui variabel apa saja yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah variabel beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan. Adapun variabel-variabel yang akan diteliti :

1. Variabel beban kerja (independen)
Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen).
2. Variabel stress kerja (intervening)
Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, dapat juga diartikan variabel ini dapat memperkuat atau memperlemah hubungan kedua variabel tersebut.
3. Variabel kinerja karyawan (dependen)
Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi, akibat dari adanya variabel independen.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini akan menganalisis tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening di PT. Yontomo Sukses Abadi (Sidoarjo). Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi dalam jangka waktu tertentu. Davis and Newstrom (1985) indikator yang digunakan sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang berlebihan (*work Overload*)
Pekerjaan yang berlebihan yang memerlukan kemampuan maksimal dari seseorang. Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan.
2. Waktu yang terdesak atau terbatas (*Time Urgency*)
Waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan.
3. System pengawasan yang tidak efisien (*Poor Quality Of Supervisor*)
System pengawasan yang tidak efisien dapat menimbulkan ketidak-tenangan bagi karyawan dalam bekerja.

4. Kurang tepatnya pemberian wewenang yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to mach responsibilities*)
Akibat dari system pengawasan yang tidak optimal akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai.
5. Kurang umpan balik prestasi kerja (*Insufficeient performance feedback*)
Kurangnya umpan balik prestasi kerja akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.
6. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*Change of any type*)
Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang dalam bekerja.
7. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (*Interpersonal and intergroup conflict*)
Dampak negative perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi dan kerja sama.
8. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*Differences between company's and employee's values*)
Kebijakan perusahaan terkadang sering bertolak belakang dengan karyawan.

Variabel Stres Kerja

Stress merupakan suatu respon adaptif yang dialami oleh karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi terhadap sebuah situasi yang menantang atau mengancam kehidupan karyawan tersebut. Stress ini merupakan respon karyawan terhadap situasi kerja. Rivai dan Mulyadi (2010: 314) indikator yang digunakan sebagai berikut :

1. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif.
Pekerjaan yang dilakukan karyawan terlalu banyak dan waktu yang disediakan tidak mencukupi.
2. Beban kerja berlebihan secara kualitatif.
Karyawan merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sutau pekerjaan tertentu.
3. Ketidakjelasan peran.
Karyawan sering mendapat peran ganda dalam hal pekerjaan.
4. Kerja sama antar teman.
Kerja sama antar teman dalam bekerja sangat baik untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.
5. Hubungan dengan pimpinan.
Hubungan karyawan dengan pimpinan cukup baik.
6. Struktur organisasi
Struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat.

Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja yang berdasarkan prilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*), Gomes (2003: 142) indikator yang digunakan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)
Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. Kuantitas kerja (*Quantity of work*)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang telah ditentukan.
3. Pengetahuan pekerjaan (*Job knowledge*)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. Kreatifitas (*Creativeness*)
Merupakan kreatifitas atau gagasan dimunculkan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Kerja sama (*Cooperation*)
Merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan karyawan lainnya.
6. Ketergantungan (*Dependability*)
Dapat diandalkan, dapat dipercaya dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
7. Kualitas personil (*Personal quality*)
Menyangkut kepribadian, kepatuhan, keramah-tamahan dan integritas pribadi atau kedisiplinan.

Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistic. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis *Structural Equating Modelling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS) karena diantara variabel independen dan dependen terdapat variabel intervening (perantara) yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu : Beban kerja (X), Stres kerja (Z) dan Kinerja karyawan (Y).

Jenis Data

a. Data primer

Adalah data yang berasal langsung dari objek penelitian, yaitu berupa kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi. Data yang diambil langsung diperoleh dari pengisian kuesioner karyawan tetap PT. Yontomo Sukses Abadi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti di PT. Yontomo Sukses Abadi.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Sugiyono (2008), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan di PT. Yontomo Sukses Abadi.

Sampel

Djarwanto (1993) dalam Sani dan Maharani (2013: 181) sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 30 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Yontomo Sukses Abadi yaitu sebanyak 30 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Kuesioner
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi
- d. Studi Pustaka

Teknik Analisis Data

Analisis data hasil penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu :

1. Mengelompokkan data sejenis dalam suatu table (proses tabulasi)
2. Menganalisis data dengan melakukan perhitungan-perhitungan menurut metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis yang akan digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan program *Software Warp PLS* Versi 3.0.

Model Pengukuran atau Outer Model

Uji Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk terdiri dari uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Uji validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Dengan kata lain, apabila dua instrument yang berbeda mengukur konstruk yang sama, seharusnya kedua instrument tersebut memiliki korelasi yang tinggi. (Hartono dan Abdillah, 2014: 60).

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Parameter uji validitas dalam model pengukuran PLS disajikan dalam table berikut ini :

Table 1.2
Parameter uji validitas dalam model pengukuran PLS

Uji validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Nilai loading	> 0,70 dan signifikan \leq 0,05
	Average Variance Extracted (AVE)	> 0,5
Diskriminan		> 0,7 dalam satu konstruk

Sumber : Hartono dan Abdillah (2014: 61)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. Menggunakan metode Cronbach's alpha, suatu konstruk dikatakan reliable apabila nilainya >0,6. Apabila menggunakan Composite Reliability, suatu konstruk dikatakan reliable apabila nilainya >0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hartono dan Abdillah, 2014: 61-62).

Model Struktural atau Inner Model

Model structural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² untuk konstruk endogen, *Q squared* untuk penilaian validitas prediktif, dan nilai koefisien path atau *t-values* setiap path untuk uji signifikan antar konstruk dalam model structural. Hartono dan Abdillah (2014: 63) menjelaskan bahwa semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Selanjutnya, nilai *Q squared* yang lebih besar dari nol menunjukkan validitas prediktif yang baik (Sholihin dan Ramtomo, 2013: 73).

Uji Hipotesis

Suatu hipotesis dapat diterima atau diolah secara statistic dapat dihitung tingkat signifikannya. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5%. Apabila tingkat signifikannya dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,005 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar 95%. Berikut yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai mediasi/intervening menurut (Baron dan Kenny, 1986; Hair dkk., 2011 ; Kock, 2011, 2013) :

1. Jika koefisien jalur c'' dari hasil estimasi langkah kedua tetap signifikan dan tidak berubah ($c''=c$) maka hipotesis mediasi/intervening tidak didukung.
2. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c''<c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (*partial mediation*).
3. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c''<c$) dan menjadi tidak signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Model Pengukuran atau Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Table 1.5
Combined loading

No	BEBAN KERJA	STRES KERJA	KINERJA KARYAWAN
1	(0,947)	(0,766)	(0,869)
2	(0,958)	(0,936)	(0,947)

3	(0,907)	(0,889)	(0,929)
4	(0,959)	(0,898)	(0,938)
5	(0,938)	(0,784)	(0,813)
6	(0,891)	(0,869)	(0,783)
7	(0,876)		(0,475)
8	(0,884)		

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pengukuran (kuesioner) telah memenuhi validitas konvergen. (Hair dkk., 2013) terdapat dua kriteria untuk menilai apakah *outer model* memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif yaitu :

1. Loading harus di atas 0,70
2. Nilai p signifikan <0,05

Pada table diatas terdapat satu indicator yang mempunyai nilai *loading* dibawah 0,70 yaitu kinerja karyawan 7 (kk7) dengan nilai (0,475), namun *loading* diantara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk tetap dipertahankan. Menurut (Hair dkk., 2013) menyarankan prosedur dalam mengambil keputusan menghapus atau mempertahankan indicator reflektif dengan menganalisa dampak dihapusnya indicator pada AVE dan *composite reliability*. Apabila dengan dihapusnya indicator reflektif dapat meningkatkan AVE dan *composite reliability* di atas batasannya maka hapus indicator reflektif, jika tidak meningkatkan AVE dan *composite reliability* di atas batasannya maka pertahankan indicator reflektif.

Uji Validitas Diskriminan

**Table 1.6
Cross loading**

	Beban kerja	Stress kerja	Kinerja karyawan	P value
Bk1	(0.947)	-0.149	0.015	<0.001
Bk2	(0.958)	-0.152	0.032	<0.001
Bk3	(0.907)	-0.118	-0.095	<0.001
Bk4	(0.959)	-0.147	-0.096	<0.001
Bk5	(0.938)	0.028	0.059	<0.001
Bk6	(0.891)	0.193	0.106	<0.001
Bk7	(0.876)	0.068	-0.014	<0.001
Bk8	(0.884)	0.314	-0.005	<0.001
Sk1	-0.239	(0.766)	0.062	<0.001
Sk2	0.011	(0.936)	0.149	<0.001
Sk3	0.027	(0.889)	0.130	<0.001
Sk4	-0.045	(0.898)	-0.008	<0.001
Sk5	0.092	(0.784)	-0.454	<0.001
Sk6	0.135	(0.869)	0.069	<0.001
Kk1	0.064	-0.314	(0.869)	<0.001
Kk2	-0.021	-0.215	(0.947)	<0.001
Kk3	-0.115	-0.278	(0.929)	<0.001
Kk4	-0.158	0.060	(0.938)	<0.001
Kk5	-0.223	0.266	(0.813)	<0.001
Kk6	0.327	0.043	(0.783)	<0.001
Kk7	0.305	0.904	(0.475)	0.014

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Pada table 4.7 diatas menunjukkan bahwa untuk idikator beban kerja 1 (bk1) mempunyai nilai *loading* yang lebih besar ke kosntruk beban kerja (bk) sebesar (0,947). *Cross loading* ke kosntruk stress kerja (sk) sebesar (-0,149) dank e kosntruk kinerja karyawan (kk) sebesar (0,015) lebih rendah dari kosntruk beban kerja (bk). Hasil *cross loading* ini juga dapat menjadi indikasi terpenuhinya validitas diskriminan.

Model Pengukuran formatif

Table 1.7
Indicator Weight

	SK	P value	VIF
Sk 1	0,173	<0,001	2,614
Sk 5	0,177	<0,001	2,053
Kk 7	0,097	0,025	1,731

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan table 4.7 diatas menunjukkan bahwa terdapat 3 indicator formatif, menurut (Kock., 2013) terdapat dua kreteria pengukuran variable laten formatif yaitu :

1. Bobot weight harus signifikan p kurang dari 0,05
2. Nilai VIF kurang dari 3,3

stress kerja 1 (sk1) dengan nilai P value <0,001 dan nilai VIF 2,614, stress kerja 5 (sk5) dengan nilai P value <0,001 dan nilai VIF 2,053 dan kinerja karyawan 7 (kk7) dengan nilai P value 0,025 dan nilai VIF 1,731.

Uji Reliabilitas

Table 1.8
Laten Variable Coefficients

	BK	SK	KK
Composite reliable	0,978	0,944	0,940
Cronsbach's alpha	0,974	0,928	0,921
Full collinearity	1.931	1.697	2.267

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Pada table 1.8 di atas menampilkkan dua ukuran reliabilitas instrument penelitian yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Keduanya harus bernilai di atas 0,70 sebagai syarat reliabilitas (Fornell dan Lacker, 1981; Nunnaly, 1978). Table di atas menunjukkan reliabilitas instrument telah terpenuhi karena di atas 0,70.

Full collinearity VIF merupakan hasil dari pengujian kolinearitas penuh yang meliputi multikolinearitas vertical dan lateral. Kriteria untuk *full collinearity* adalah nilainya harus lebih rendah dari 3,3 (Kock, 2013). Table di atas menunjukkan model bebas dari masalah kolinearitas vertical, lateral, *common method bias*.

Model Struktural atau Inner Model

Table 1.9
Inner Model

	SK	KK
<i>R-squared</i>	0.297	0.576
<i>Q-squared</i>	0.326	0.582

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Koefisien determinasi menggunakan *R-squared* yang menunjukkan beberapa presentase variansi konstruk endogen/criterion dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan mempengaruhinya (*eksogen/predictor*). Semakin tinggi *R-squared* menunjukkan model yang baik. *R-squared* untuk konstruk stress kerja 0,297 menunjukkan bahwa variansi stress kerja dapat dijelaskan sebesar 29,7% oleh variansi beban kerja dan kinerja karyawan, nilai *R-squared* untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0,576 menunjukkan bahwa variansi kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 57,6% oleh variansi beban kerja dan stress kerja.

Model dengan validitas prediktif harus mempunyai nilai *Q-squared* lebih besar dari nol. Hasil estimasi pada table di atas menunjukkan validitas prediktif yang baik yaitu : 0,326 dan 0,582.

Uji Hipotesis

Suatu hipotesis dapat diterima atau diolah secara statistic dapat dihitung tingkat signifikasinya. Tingkat signifikasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5%. Apabila tingkat signifikannya dipilih 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,005 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar 95%.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres kerja

Pada table di atas beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja sebesar 0.545 dibulatkan menjadi 0.55 dan signifikan dengan nilai $P < 0.001$.

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Silfiana dkk (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada table di atas stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.391 dan signifikan dengan nilai $P < 0.023$. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri wartono (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

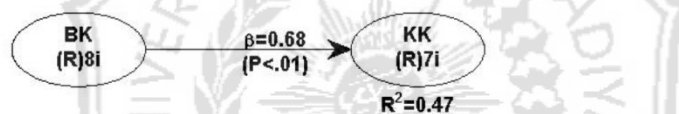
Pada table di atas beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.476 dibulatkan menjadi 0.48 dan signifikan dengan nilai $P < 0.005$. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres kerja

Prosedur pengujian hipotesis stress kerja sebagai variable (mediasi/intervening) pengaruh beban kerja dan kinerja karyawan adalah dilakukan dengan dua langkah (Baron dan Kenny, 1986; Hair dkk., 2011; Kock, 2011, 2013) :

1. Melakukan estimasi *direct effect* beban kerja terhadap kinerja karyawan jalur c.

Gambar 1.2
Model direct effect

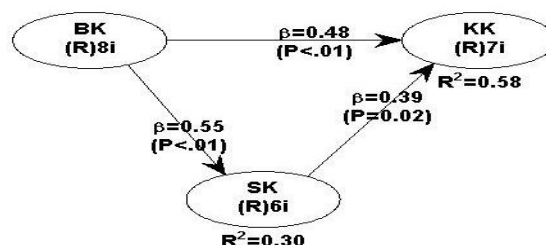


Sumber : Warppls 3.0

Dari hasil pengujian di atas dapat diketahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan nilai beta sebesar 0.68 dan signifikan dengan nilai $P < .01$.

2. Melakukan estimasi *indirect effect* secara simultan dengan *triangle PLS SEM Model* yaitu Beban kerja terhadap kinerja karyawan jalur (c), beban kerja terhadap stress kerja jalur (a) dan stress kerja terhadap kinerja karyawan jalur (b)

Gambar 1.3
Model indirect effect



Sumber : Warppls 3.0

Persyaratan efek mediasi yang harus dipenuhi adalah koefisien jalur c harus signifikan pada langkah yang pertama, koefisien jalur a dan b harus signifikan pada langkah ke dua.

Pada gambar di atas dapat diketahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah dengan nilai beta sebesar 0.48 dan signifikan dengan nilai $P < 0.01$, pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0.55 dan signifikan dengan nilai $P < 0.01$ dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.39 dan signifikan dengan nilai $P = 0.02$.

Maka kesimpulan yang diambil yaitu terjadi pengaruh mediasi parsial dengan kata lain stress kerja memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz (2017), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan beban kerja mental (Menpan 1997). Penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman dkk (2015), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa konstruk beban kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap konstruk stress kerja. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur beban kerja terhadap stress kerja yang menunjukkan nilai positif yaitu 0.55. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang meningkat yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan tingkat stress yang dialami oleh karyawan itu sendiri. Menjadi sangat penting untuk memperhatikan tingkat beban kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan baik beban kerja fisik dan beban kerja mental. Dari hasil tersebut jika dikaitkan dengan objek penelitian maka perlu adanya manajemen konflik yang harus dilakukan oleh karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo.

Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi atau perusahaan bisa berdampak positif dan juga biasa berdampak negative. Dampak negative yang perlu dihindari adalah mengganggu konsentrasi dalam berkerja dan membuat karyawan sering tidak tepat waktu datang ke kantor dan ijin pulang cepat dengan berbagai alasan. Perlu adanya menjalin komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dan meningkatkan rasa persaudaraan sesama karyawan sehingga konflik yang terjadi bisa diselesaikan dengan baik dan tidak berdampak buruk dan sampai merugikan perusahaan. Menurut Covey dalam jurnal (Hassa Nurrohm, 2009) untuk membangun komunikasi yang baik dan efektif diperlukan beberapa langkah dasar yang harus dilakukan oleh karyawan yaitu usaha untuk benar-benar mengerti orang lain, kemampuan untuk memenuhi komitmen, kemampuan untuk menjelaskan harapan, kemampuan untuk meminta maaf dan kemampuan untuk memperlihatkan integritas.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mc Shane (2015) mendefinisikan stress sebagai suatu respon adaptif terhadap sebuah situasi yang menantang atau mengancam kehidupan individu. Stress ini merupakan respon individu terhadap situasi, bukan situasi itu sendiri yang menyebabkan stress. Penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017), menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa konstruk stress kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai positif 0.39. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami karyawan cenderung naik dan kinerja karyawan meningkat. Hasil tersebut dibuktikan dengan pernyataan paling tinggi yang menyatakan setuju sebanyak 14 karyawan dengan prosentase 46,7 mengenai struktur organisasi yang tidak bersahabat pada perusahaan. Ada kalanya perlu mengevaluasi sebuah struktur organisasi pada sebuah perusahaan guna memaksimalkan kegiatan operasional perusahaan.

Penanganan stress kerja yang disebabkan oleh organisasi bisa dilakukan dengan perbaikan seleksi personil, penempatan kerja dan perbaikan organisasi dan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2012) meskipun karyawan mengalami stress kerja, kinerja karyawan masih tetap tinggi. Kehadiran karyawan yang cukup tinggi dan karyawan mampu menghargai pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja. Menurut Mangkunegara (2012), dalam menghadapi stress dapat dilakukan dengan tiga strategi yaitu : memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress, meningkatkan daya tahan pribadi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa konstruk beban kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap konstruk kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur beban kerja terhadap kinerja dengan nilai 0.48. Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan beban kerja yang dialami karyawan bisa dikatakan berlebihan dan dampak negatifnya bisa menurunkan tingkat kinerja karyawan kalau tidak diiringi dengan kemampuan dan kualitas karyawan tersebut. Mangkuprawira dan Hubies (2007 : 160) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh factor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Factor intrinsik yang mempengaruhi yaitu pendidikan, pengalaman, motivasi, kondisi fisik pegawai. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan meningkatkan kerja sama antar karyawan guna memaksimalkan tujuan perusahaan dan memperluas pengetahuan yang mendukung dalam proses operasional perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz (2017), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa konstruk stress kerja memediasi parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan harus dapat mengendalikan tingkat stress kerja yang dialaminya yang disebabkan oleh beberapa factor yang dapat menimbulkan stress kerja yaitu : tuntutan fisik, tuntutan tugas, dll. Stress kerja yang dialami oleh karyawan cenderung pada tingkat sedang karena dengan adanya stress kerja tingkat sedang ini akan dapat menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif dan output stress kerja yang bersifat konstruktif sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini stress kerja tingkat sedang baik dialami oleh karyawan dalam intensitas waktu yang tidak terlalu lama atau tidak berkepanjangan. Evan dan Johnson (2000) menyebutkan bahwa stress kerja merupakan factor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara bertahap, maka hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja karyawan PT. Yontomo Sukses Abadi (Cabang Sidoarjo) dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0.55 dan signifikan dengan nilai $P < .01$.
2. Stress kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0.39 dan signifikan dengan nilai $P = 0.02$.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.48 dan signifikan dengan nilai $P < .01$.
4. Stress kerja memediasi secara parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berikut saran-saran yang diberikan sehubungan dengan penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variable intervening pada PT. Yontomo Sukses Abadi (Cabang Sidoarjo) :

Bagi peneliti selanjutnya.

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan beban kerja, stress kerja dan kinerja karyawan agar hasil penelitian yang dilakukan hasilnya lebih baik.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilakukan dengan baik dan segera dapat diselesaikan.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian guna memperoleh hasil yang maksimal.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan calon responden yang akan digunakan dalam penelitian secara spesifik guna hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agripa Toar Sitepu (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnyaterhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK TABUNGAN NEGARA TBK CABANG MANADO*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Ahid Mudayana, Ahmad (2010). *Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap Kinerja karyawan studi pada Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. ISSN : 1978-0575 Vol. 4 No. 2, Juni 2010 : 76-143.
- Dr. Arik Susbiyani, M.Si. (2018). *Pedoman Penyusunan Skripsi Progam Sarjana (S1)*. Fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
- Evan, G. W., & Johnson, D. (2000). *Stress and Open Office Nois*. *Journal Of Applied Psychology*, 85, 779-783.
- Frengky Sanjaya (2013). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai variable Moderating PT. Summit Oto Finance Kudus*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia
- Haryanti, Faridah Aini dan Puji Purwaningsih (2013). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di INSTALASI GAWAT DARURAT RSUD KABUPATEN SEMARANG*. *Jurnal Managemen Keperawatan* . Volume 1, No. 1, Mei 2013; 48-56
- Ilyas, Y. (2002). *Kinerja, teori, penilaian, dan penelitian*. Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Irwandy (2007). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makasar Tahun 2005*. Magister Administrasi Rumah Sakit. Progam Pasca sarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanudin.
- Mahfud Sholihin, Ph. D dan Dr. Dwi Ramtomo (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*.
- Mega Silfiana, Diana Sulianti K. Tobing, Ariwan Joko Nusbantoro. *Pengaruh Konflik Peran dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai variable intervening pada karyawati PT. Bank Mandiri (persero) Tbk cabang Jember Alun-alun*.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubies, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Muhammad Mahfudz (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stress Kerja sebagai variable mediasi pada karyawan divisi sales consumer PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk*. *Jurnal EKSEKUTIF* Volume 14.
- Munandar A.S (2008). *Psikologi Industry dan Organisasi* . Jakarta : UI-Press
- Munandar, M. (2001). *Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Edisi pertama . Bpfe Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Peraturan Dalam Negeri Nomor: 12 Tahun 2008. *Pedoman analisis Beban Kerja di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal tahun (2010)*.
- Reni Hidayanti, Yadi Purwanto dan Susatyo Yuwono (2008). *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. BRI Kebumen*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Jurnal Psikologi* Volume 2, No. 1, Desember 2008.

Tia Afrianty, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Iqbal (2015). *Pengaruh Faktor Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi karyawan plasa Telkom Group Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1 januari 2015.

Tri Wartono (2017). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY)*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, April 2017

Wahyu Hamdani dan Seger Handoyo (2012). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, Volume 1, No. 02, Juni 2012.

Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim dan Bonar M Sinaga (2015). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang krekot*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1, April 2015

