

## ABSTRAK

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi)**

OBERLINA BR. DAMANIK

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

[oberlinadm20@gmail.com](mailto:oberlinadm20@gmail.com)

Dosen Pembimbing :

Suwadi, S.E., MM

Dr. Fonaha Hulu, SH, M.Kn

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan kategori sampling jenuh, sehingga yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai penjaga tahanan sebanyak 50 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang kemudian di analisis dengan menggunakan analisis jalur (*Path analys*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja, hipotesis kedua diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap stress kerja, hipotesis ke tiga ditolak, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap knerja pegawai, hipotesis keempat diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hipotesis kelima diterima, artinya stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hipotesis keenam diterima, artinya variabel stress kerja dapat memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai, hipotesis ketujuh ditolak, artinya stress kerja tidak dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y), Stress Kerja (Z)**

## ***ABSTRACT***

### **THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY AT THE CLASS IIB CORRECTIONAL INSTITUTION IN TEBING TINGGI CITY)**

OBERLINA BR. DAMANIK

STIE Bina Karya Tebing Tinggi S1 Management Study Program

[oberlinadm20@gmail.com](mailto:oberlinadm20@gmail.com)

*Advisor :*

Suwadi, S.E., MM

Dr. Fonaha Hulu, SH, M.Kn

*This research aims to determine the influence of workload and work discipline on employee performance with work stress as an intervening variable. This research uses a quantitative approach using non-probability sampling techniques with a saturated sampling category, so that the samples in this research were 50 prison guard employees. Data was collected using a questionnaire which was then analyzed using path analysis. The results of this research show that the first hypothesis is rejected, meaning workload has no effect on work stress, the second hypothesis is accepted, meaning work discipline has an effect on work stress, the third hypothesis is rejected, meaning workload has no effect on employee performance, the fourth hypothesis is accepted, meaning discipline work influences employee performance, the fifth hypothesis is accepted, meaning that work stress influences employee performance, the sixth hypothesis is accepted, meaning that the work stress variable can mediate the relationship between workload and employee performance, the seventh hypothesis is rejected, meaning that work stress cannot mediate the relationship between work discipline and performance employee.*

***Keywords: Workload (X1) And Work Discipline (X2), Employee Performance (Y), Work Stress (Z)***

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang baik jangka pendek maupun jangka panjang tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menjalankannya. “Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif yang dapat diidentifikasi, berkerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan bersama”, (Hamdani & Ramdhani, 2019).

Sumber daya manusia merupakan asset penting yang dimiliki oleh organisasi untuk kemajuan suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Menurut Afandi (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perasaan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya merupakan posisi yang paling tinggi untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Peran manajemen sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang

dimiliki, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan lembaga. Menurut Hasibuan (2017) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Instansi Lapas memiliki sumber daya manusia yang terus berkerja keras, tuntas dan juga ikhlas. Lapas yang ada di Indonesia adalah tempat menangani dan menampung narapidana yang tertulis dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan adalah suatu tatanan mengenai arah dan batasan serta cara pembinaan warga binaan pemasyarakatan berdasarkan Pancasila. Lembaga Pemasyarakatan sebagai unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (dahulu Departemen Kehakiman) untuk melaksanakan pembinaan terhadap orang-orang yang dijatuhi hukuman penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan, dengan kata lain pelaku kejahatan tersebut terbukti telah melakukan kejahatan atau pelanggaran.

Lembaga pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Tebing Tinggi terletak di kota Tebing Tinggi, Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di jalan Pusara Pejuang Nomor 3, Kelurahan Rambung, Kecamatan Tebing Tinggi Kota. Lapas Kelas IIB Tebing Tinggi sendiri berdiri pada tahun 1928 oleh pemerintahan Kolonial Belanda. Berdiri diatas lahan seluas 1,03 ha dan memiliki daya tampung sebanyak 576 orang dan memiliki 76 sel kamar hunian serta memiliki 102 Aparatur Sipil Negara.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Supit, 2019). Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berkerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Amanda (2017) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh organisasi jika ingin mencapai suatu keberhasilan. Baik atau tidaknya kinerja pegawai dapat dilihat dari keterampilan dan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Kemampuan pegawai pada saat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu merupakan bentuk dari meningkatnya kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya.

Penilaian kerja pegawai Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Tugas pokok dan fungsi penjaga tahanan atau narapidana adalah melakukan penjagaan dan pengawasan terhadap

narapidana atau tahanan, melakukan pemeliharaan dan tata tertib, melakukan pengawalan penempatan dan pengeluaran narapidana atau tahanan, melakukan pemeriksaan terhadap pelanggaran keamanan, dan membuat laporan harian dan berita acara pelaksanaan pengamanan. Setiap bulan sekali Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana kemampuan kerja seluruh pegawai. Penilaian kinerja pegawai dinyatakan dengan angka atau predikat sebagai berikut : sangat baik (91-100), baik (81-90), cukup (71-80) dan kurang (61-70). Penilaian kinerja dilakukan langsung oleh masing-masing kepala susbsi dan diserahkan ke bagian kepegawaian untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja pegawai.

Penilaian kinerja dilakukan guna mengukur kualitas kerja pegawai Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi. Adapun hasil penilaian kerja pegawai Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi Bulan Januari s/d April Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Target Penilaian Kinerja</b>	<b>Target Yang Tercapai</b>	<b>Predikat</b>
Januari	Melakukan pelatihan yang mendidik WBP.	100%	85%	Baik
Febuari	Melakukan pengawasan dan pengamanan WBP dalam blok/kamar hunian.	100%	80%	Cukup
Maret	Melaksanakan apel jumlah WBP pada jam-jam yang telah ditentukan.	100%	70%	Kurang

April	Mengurus remisi setiap WBP	100%	70%	Kurang
-------	----------------------------	------	-----	--------

**Sumber : Lapas Kelas IIB Tebing Tinggi (2023)**

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa telah terjadi penurunan kinerja pegawai, dimana hasil penilaian kinerja pada bulan Januari adalah 85% masuk dalam predikat baik, kemudian pada bulan Febuari mengalami penurunan dengan presentase 80% masuk dalam predikat cukup, kemudian pada bulan Maret mengalami penurunan dengan presentase 70% masih dalam predikat kurang, sedangkan pada bulan April mengalami penurunan dengan presentase sebesar 70% dan masih dalam predikat kurang. Tentunya hal ini jauh dari harapan Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja dengan predikat yang sangat baik yaitu 100%.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai supaya apa yang diharapkan instansi dapat tercapai instansi perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Faktor pertama untuk mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh instansi dalam jangka waktu tertentu. Saat tuntutan pekerjaan dalam keadaan rendah, pegawai akan mampu melaksanakannya secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja yang optimal. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan atau organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan atau organisasi itu sendiri (Sinaga & Sihombing, 2021). Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan penurunan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Sugiharjo & Aldata, 2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan

yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antar volume kerja dan norma waktu. Beban kerja juga merupakan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai menyebabkan hasil yang dicapai kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti beban kerja pada pegawai yang melakukan penjagaan, tidak seimbang dalam melakukan tugas pengawasan dan pengamanan pada narapidana atau tahanan yang telah melebihi kapasitas normal. Jumlah napi dan tahanan yang melebihi kapasitas juga berpengaruh terhadap pengamanan dan pengawasan yang ada di Lapas. Beban kerja serta tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai pada Lapas Kelas IIB Tebing Tinggi tidak hanya harus menyelesaikan tugas dengan waktu yang singkat tetapi juga ditambah dengan jumlah tahanan dan narapidana yang melebihi kapasitas penampungan. Berikut hasil pra-survey beban kerja yang dilakukan peneliti kepada 30 pegawai :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-survey Beban Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	Setuju (%)	Tidak Setuju	Tidak Setuju (%)
1	Waktu yang diberikan kepada saya dalam menyelesaikan tugas sudah cukup baik.	13	43%	17	56%
2	Target yang diberikan kepada saya dalam menyelesaikan tugas dapat saya capai	11	36%	19	63%
	<b>Total</b>		40%		60%

Sumber : Data diolah, 2023



Berdasarkan tabel 1.2 hasil data pra-survey beban kerja masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dengan cukup baik dan selain itu masih ada beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan target yang telah diberikan.

Faktor kedua untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja pegawai, karena apabila saat pengelolaan disiplin kerja dilakukan dengan baik, maka akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang telah berlaku pada instansi tersebut. Menurut Hasibuan (2017) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2016) disiplin merupakan sikap seseorang untuk rela dan sedia dan mau mengikuti setiap norma yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja harus berlaku dalam instansi yang akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat berkerja, akan memiliki kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai lainnya.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pegawai Lapas Tebing Tinggi disiplin kerja pegawai sangat kurang. Beberapa pegawai sering datang terlambat dan tidak mengikuti apel. Selain itu untuk tingkat kehadiran pegawai juga kurang baik. Berikut ini adalah hasil pra-survey disiplin kerja yang dilakukan peneliti kepada 30 pegawai :

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra-survey Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	Setuju (%)	Tidak Setuju	Tidak Setuju (%)

1	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	12	40%	18	60%
2	Saya selalu mentaati segala peraturan yang dibuat oleh instansi	14	46%	16	53%
<b>Total</b>		43%		57%	

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diambil kesimpulan masih banyak pegawai yang tidak datang tepat waktu dan masih banyak juga pegawai yang tidak mentaati peraturan yang dibuat oleh pihak instansi. Hal tersebut memberikan suatu gambaran bahwa kedisiplinan pegawai Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi masih perlu di tingkatkan agar dapat megoptimalkan kinerja pegawai .

Faktor ketiga adalah stress kerja. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi tubi. Menurut Fahmi (2016) stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya. Menurut (Ellyzar & Yunus, 2018) stress kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas yang tidak dapat mereka penuhi.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti salah satu pegawai terlihat kelelahan dalam berkerja di karenakan jam kerja pegawai 12 jam, karena kurangnya pegawai. Kurangnya pegawai dibagian regu pengamanan dan penjagaan membuat perkerjaan semakin berat. Mereka juga merasa cemas, apalagi berkerja *shift* siang dan *shift* malam, takut adanya gangguan keamanan dan juga tanggung jawab pengawasan

keamanan dan,keselamatan narapidana atau tahanan di Lapas. Tanggung jawab di blok maupun kondisi fisik di blok dan seluruh wilayah lapas membuat para pegawai harus berkonsentrasi penuh walaupun merasa sangat kelelahan dan ngantuk. Stress Kerja pada pegawai Lapas seharusnya mendapatkan perhatian dari atasan mereka dikarenakan tekanan yang mereka alami sangat berat sehingga menimbulkan stress kerja. Berikut ini adalah hasil pra-survey stress kerja yang dilakukan peneliti kepada 30 pegawai :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-survey Stress Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju	Setuju (%)	Tidak Setuju	Tidak Setuju (%)
1	Suasana di tempat saya berkerja mendukung perkerjaan sehingga saya menjadi tenang dalam melaksanakan perkerjaan	12	40%	18	60%
2	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan dari rekan kerja atau atasan ditempat saya berkerja	14	46%	16	53%
<b>Total</b>		43%		57%	

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa suasana di tempat berkerja tidak mendukung sehingga dapat menimbulkan kecemasan terhadap pegawai dan ada beberapa pegawai yang tidak mendapatkan dukungan dan bantuan dari rekan kerja maupun atasan. Hal ini dapat menimbulkan stress kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel**

## **Intervening”(Studi Kasus Pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi)**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi?
5. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi dengan stress kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi dengan stress kerja sebagai variabel *intervening*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai

berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap stress kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi dengan stress kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi dengan stress kerja sebagai variabel *intervening*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak antara lain :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas pengetahuan mengenai beban kerja, disiplin kerja, stress kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pegawai Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan dapat di kembangkan pada peneliti selanjutnya.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, selain mengutip dan membahas teori-teori yang sudah ada dan sesuai dengan penelitian ini, dilakukan juga pengkajian dari penelitian terdahulu yang dapat membantu peneliti untuk memahami masalah yang akan dibahas dengan pendekatan yang lebih spesifik. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu disajikan dalam bentuk tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Meliana & Purwanto (2022)  Jurnal Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Auto 2000 Madiun  <b>Variabel</b> X1 : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Stress Kerja	<b>Alat Analisis :</b> Uji <i>Path Analysis</i>  <b>Hasil Penelitian :</b> 1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Auto 2000 Madiun. 2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada kinerja karyawan Auto 2000 di Kota Madiun. 3. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000

			<p>di Kota Madiun.</p> <p>4. Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Auto 2000 di Kota Madiun.</p>
2	<p>Chairunnisa (2021)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan</p> <p><b>Variabel</b>  X1 : Beban Kerja  X2 : <i>Burnout</i>  Y : Kinerja Karyawan  Z : Stress Kerja</p>	<p><b>Alat Analisis :</b>  Analisis Jalur</p> <p><b>Hasil Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan di PTPN IV Medan</li> <li>2. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan di PTPN IV Medan</li> <li>3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan.</li> <li>4. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan.</li> <li>5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN</li> </ol>



			<p>IV Medan.</p> <p>6. Stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan.</p> <p>7. Stres kerja tidak memediasi pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan.</p>
3	<p>Usmanto (2022)</p> <p>Jurnal Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi</p>	<p>Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor BAPENDA Kabupaten Madiun)</p> <p><b>Variabel</b>  X1 : Beban Kerja  Y : Kinerja Pegawai  Z : Stress Kerja</p>	<p><b>Alat Analisis</b>  Analisis Jalur.</p> <p><b>Hasil Penelitian</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun.</li> <li>2. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stress Kerja pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun.</li> <li>3. Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun.</li> <li>4. Beban Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Stress Kerja sebagai</li> </ol>

			variabel intervening pada kantor BAPENDA Kabupaten Madiun.
4	Z. H. Hasibuan (2018)  Jurnal Pekan Ilmiah Dosen	Pengaruh Disiplin Kerja , Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas  <b>Variabel</b> X1 : Disiplin Kerja X2 : Stress Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Pegawai	<b>Alat Analisis :</b> Regresi linier Berganda  <b>Hasil Penelitian :</b> Hasil penelitian membuktikan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja, stress kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas. Tenaga Kerja Padang Lawas.
5	Dewantara & Kebumen (2019)  Jurnal Manajemen	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen)  <b>Variabel</b> X1 : <i>Self Efficacy</i> X2 : Beban Kerja Y : Kinerja Pegawai Z : Stress Kerja	<b>Alat Analisis :</b> Analisis Jalur  <b>Hasil Penelitian :</b> 1. <i>Self Efficacy</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap Stres kerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen 2. Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen 3. <i>Self Efficacy</i> mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja

			<p>pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen.</p> <p>4. Beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kebumen</p> <p>5. Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum.</p>
--	--	--	---

Sumber : Data Sekunder,2023

## B. Teori Yang Digunakan

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum , dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa *“Human resources management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organisational and societal objectives are accomplished”*. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Menurut Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Selain itu menurut Afandi (2018) Manajemen adalah berkerja dengan orang orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-

saran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

#### **b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Gultom, 2021) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya missmanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Mengindari kekurangan dan kelebihan karyawan
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutase (vertical atau horizontal)

8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

a) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau berkerja sama dan berkerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan berkerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan

g) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah proses pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

h) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma sosial.

k) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

## 2. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang didalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal,



tidak melanggar hukum yang berlaku dan tidak bertentangan dengan etika dan moral. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Wibowo (2016) “kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Sedarmayanti (2015) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Dapat disimpulkan dari pengertian para ahli diatas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai setiap orang atau kelompok sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Jadi kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan atau dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

#### **b. Faktor -faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

##### **1. Faktor kemampuan**

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan

Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### 1) Kualitas Perkerjaan

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seseorang pegawai dalam berkerja satu harinya.

### 3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi.

### 4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik.

### 5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

## 3. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Secara umum, beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Vanchapo & MKes, 2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang pegawai mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri

terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pegawai tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh (Putra, 2019) beban kerja adalah proses yang dilakukan seorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana ukuran pekerjaan atau kewajiban yang harus diselesaikan pada batas waktu yang telah diberikan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

##### **1) Faktor Internal**

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi.

##### **2) Faktor Eksternal**

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh seperti :

###### **a) Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b) Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam berkerja).

c) Organisasi kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu berkerja, *shift* kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

**c. Indikator Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja antara lain :

1. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## 2. Kondisi Perkerjaan

Kondisi perkerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami perkerjaan tersebut dengan baik.

## 3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk meaksanakan perkerjaan tertentu atau tidak seimbangny antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai.

## 4. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari perkerjaan dan perilaku (Sutrisno 2019). Menurut Sutrisno dalam Andriyani (2020) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan,

prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan defenisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha untuk meningkatkan sikap dan perilaku pegawai, sehingga pegawai dapat menyesuaikan kemampuannya dengan melaksanakan prosedur intansi yang telah ditetapkan untuk menghormat dan menaati peraturan yang berlaku sehingga dapat mengembangkan kedisiplinan pada pegawai.

#### **b. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno dalam Andriyani (2020), berpendapat mengenai faktor faktor dari disiplin kerja adalah :

##### 1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

##### 2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan perkerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap perkerjaannya.

##### 3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan perkerjanya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam berkerja.

5) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjanya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai anatrsesama pegawai.

**c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno dalam Andriyani (2020), indikator disiplin kerja antara lain :

1) Ketetapan waktu datang ke tempat kerja.

Dapat diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu



dibutuhkan sikap setia dari karyawan komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan

Seragam kerja merupakan salah satu identitas perusahaan agar lebih mudah dikenal masyarakat.

4) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan perkerjaan-perkerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

5) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai.

## **5. Stress Kerja**

### **a. Pengertian Stress Kerja**

Dalam berkerja hampir setiap orang mempunyai stress kerja yang berkaitan dengan perkerjaan mereka. Menurut Afandi (2018) stress kerja adalah suatu perkerjaan mereka, dimana ketidaksesuaian karakteristik dan perubaaah-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi perkerjaan. Stress kerja ini tampak dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami

gangguan pencernaan. Menurut Siagian (2015) stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang. Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan maupun di luarnya.

Dari berbagai penjelasan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi perkerjaan dan juga dapat diartikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi.

#### **b. Faktor-faktor Stress Kerja**

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah sebagai berikut :

##### 1) Kondisi Kerja.

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi.

##### 2) Ambiguitas

Pegawai kadang tidak tahu apa yang sebenarnya di harapkan oleh perusahaan, sehingga ia berkerja tanpa arah yang jelas.

##### 3) Pengembangan Karier

Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang di tunjukkan pada pencapaian kerja dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, apabila

perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya sistem promosi nya yang tidak jelas, karyawan akan merasakan kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

#### 4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stress kerja apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif pegawai, tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas pegawai.

#### 5) Hubungan antar pekerjaan dan rumah.

Rumah adalah sebuah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres, kekurangan dukungan dari pasangan, konflik dalam rumah tangga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres dari karir.

### c. Indikator Stress Kerja

Indikator stress kerja menurut Afandi (2018) antara lain :

#### 1) Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan pegawai seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.

#### 2) Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada pegawai sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

### 3) Tuntutan antar Pribadi

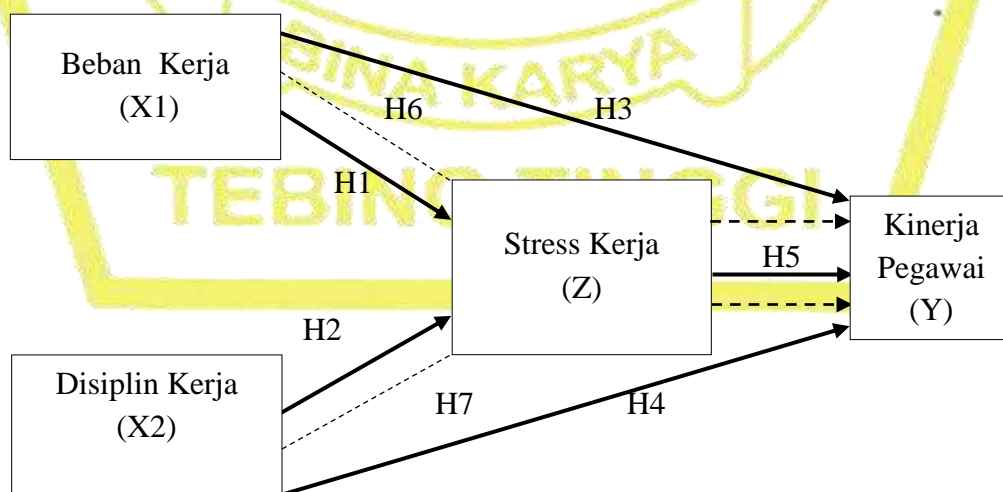
Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

### 4) Struktur Organisasi

Yaitu mengenai struktur organisasi yang tidak jelas seperti ketidakjelasan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.

## C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, menurut Sugiyono (2019). Berdasarkan penjelasan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent variable*) adalah beban kerja X1, disiplin kerja X2, sedangkan untuk variabel terikatnya (*dependent variable*) kinerja pegawai Y dan untuk variabel intervening stress kerja Z.



Keterangan :

—————→ Pengaruh langsung

-----→ Pengaruh tidak langsung

**Gambar 2.1**

### **Kerangka Konseptual**

#### **1. Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja**

Hubungan beban kerja dan stress kerja dalam penelitian Usmanto (2022) mengidentifikasi adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja dan stress kerja. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang lumayan banyak serta ditanggung oleh kurangnya jumlah pegawai ditambah dengan tuntutan pekerjaan yang harus selesai dengan jangka waktu tertentu dapat menimbulkan beban kerja pada pegawai. Sehingga pekerjaan lebih banyak dan kurang terselesaikan secara efektif dan optimal. Dan dengan adanya beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan terjadinya stress kerja. Faktor yang dapat menimbulkan stress kerja yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa (2021) menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

#### **2. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Stress Kerja**

Bagi dunia industri dan organisasi sangatlah penting untuk menerapkan kedisiplinan kerja pada pegawai karena dengan diterapkannya kedisiplinan kerja pada pegawai diharapkan tujuan dari suatu organisasi akan tercapai. Akan tetapi pada kenyataannya perilaku kedisiplinan yang ditunjukkan oleh pegawai ketika berkerja masih sulit diterapkan. Disiplin kerja juga berdampak terhadap

stress kerja jika stress kerja yang didapatkan pegawai tinggi maka semakin rendah perilaku kedisiplinan kerja. Kemudian stress kerja juga dapat mempengaruhi fungsional kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Z. H. Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stress kerja.

### **3. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai dalam penelitian Meliana & Purwanto (2022) mengidentifikasi adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika tugas tersebut tidak diselesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan dan mendapatkan penilaian buruk dari atasan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Usanto (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Didalam sebuah perusahaan atau instansi disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar dengan begitu pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Jika disiplin kerja pegawai buruk maka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Z. H. Hasibuan (2018), disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai disiplin

yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik dan jika semakin rendahnya tingkat disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

#### **5. Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Stress kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi stress kerja yang dialami pegawai maka semakin rendah juga kinerja pegawai. Stress kerja yang dialami pegawai mampu menurunkan dan mengurangi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usmanto, (2022), apabila tekanan kerja yang diberikan perusahaan atau instansi tinggi dapat mengakibatkan stress kerja dan menimbulkan kurangnya kinerja pegawai.

#### **6. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.**

Menurut Sugiharjo & Aldata (2018) beban kerja adalah besaran perkerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antar volume kerja dan norma waktu. Beban kerja harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan, banyaknya tugas dan terbatasnya waktu yang diberikan kepada pegawai menyebabkan hasil yang dicapai kurang maksimal. Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan atau organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan atau organisasi itu sendiri, Sinaga & Sihombing (2021)

Menurut Ellyzar & Yunus (2018) stress kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan pegawai karena tugas-tugas tidak dapat mereka penuhi. Jika beban kerja yang diberikan rendah pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi jika beban kerja yang diberikan tinggi maka tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan baik, kinerja pegawai pun akan mengalami penurunan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Usanto (2022) pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa stress kerja terbukti memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila beban kerja yang diberikan rendah, maka pegawai tidak akan mengalami stress kerja

#### **7. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.**

Menurut Sutrisno E (2016) Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku, jika pegawai mampu menerapkan kedisiplinan dalam berkerja pasti tingkat kinerja pegawai baik. Disiplin kerja juga berdampak terhadap stress kerja jika stress kerja yang didapatkan pegawai tinggi maka semakin rendah perilaku kedisiplinan kerja. Dalam hal ini pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa stress kerja terbukti memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Hipotesis**



Menurut (Sugiyono, 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi
3. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi
5. Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi
6. Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi dengan stress kerja sebagai variabel *intervening*
7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi dengan stress kerja sebagai variabel *intervening*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Sifat Penelitian**

Sifat dari penelitian ini adalah penelitian pengembangan. Menurut, Sugiyono (2019) penelitian pengembangan berarti memperdalam, memperluas, dan menyempurnakan, pengetahuan, teori, tindakan dan produk yang telah ada, sehingga menjadi efektif dan efisien. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Usmanto (2022) dengan judul, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus pada Kantor BAPENDA Kabupaten Madiun). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menambahkan satu variabel yaitu disiplin kerja dan peneliti melakukan perubahan objek dan tahun penelitian.

### **C. Lokasi dan Periode Penelitian**

#### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Tebing Tinggi di JL. Pusara Pejuang No. 4 Rambung Kec. Tebing Tinggi Kota Tebing Tinggi.

#### 2. Periode Penelitian

Periode atau waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan Juli 2023.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lapas di bagian penjaga tahanan yang berjumlah 50 pegawai.

#### 2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Sugiyono (2019) dalam bukunya, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel ini harus diambil dengan sedemikian rupa agar memberikan hasil yang benar-benar terpercaya dan sesuai fakta lapangan yang dapat mewakili seluruh populasi. Maka, sampel yang diambil dalam

penelitian ini adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 50 orang pegawai penjaga tahanan di Lapas Kelas IIB Kota Tebing Tinggi.

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2019) sensus yaitu seluruh subjek atau objek yang didalam populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### E. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Menurut Sugiyono (2019) pengumpulan data dapat dilakukan menggunakan dua sumber, yaitu :

#### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data Sugiyono (2019). Data primer diperoleh langsung dengan memberikan kuisioner atau data hasil wawancara guna mendapatkan data tentang beban kerja, disiplin kerja, stress kerja dan kinerja pegawai pada pegawai Lembaga Perumahan Kota Tebing Tinggi.

#### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dapat berupa kajian literatur, buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini Sugiyono (2019)

## F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuisisioner, observasi, dan angket. Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut :

### 1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

### 2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya . Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019) skala likert adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan menggunakan skala likert responden hanya perlu memberikan tanda *checklist* atau tanda silang sesuai jawaban disetiap pernyataan. Kuisisioner yang sudah di jawab responden kemudian di hitung skornya. Berikut ini bobot penilaian pada skala likert :

**Tabel 3.1**  
**Bobot Penilaian**

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti.

### G. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, Stress Kerja (Z) sebagai variabel intervening, Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2019) defenisi variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun defenisi operasional variabel pada penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai	1. Kualitas Perkerjaan. 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama	Skala Likert

		dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2017)	5. Inisiatif (Mangkunegara 2017)	
2	Beban Kerja (X1)	Beban kerja segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo 2017)	1. Penggunaan waktu kerja 2. Kondisi pekerjaan 3. Target yang harus dicapai. (Koesomowidjojo 2017)	Skala Likert
3	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Menurut Sutrisno dalam Andriyani, 2020)	1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja. 2. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 3. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan 4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. 5. Frekuensi kehadiran. (Menurut Sutrisno dalam Andriyani, 2020)	Skala Likert
4	Stress Kerja (Z)	Stress kerja adalah suatu pekerjaan mereka, dimana ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur Organisasi (Afandi 2018)	Skala Likert

		perusahaan. (Afandi 2018)		
--	--	------------------------------	--	--

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

## H. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Instrumen

#### a) Uji Validitas

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan alat untuk melakukan tugas untuk mencapai sarannya

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  maka pernyataan tersebut valid
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{table}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid

#### b) Uji reliabilitas

Realibilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrument penelitian. Instrument yang reliabel adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan menunjukkan konsistensi dari pernyataan jawaban responden yang terdapat pada kuisisioner. Uji ini dilakukan setelah validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Uji realibilitas ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabilitas apabila :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpa*  $> 0.70$  maka variabel dinyatakan reliabel



- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0.70$  maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus di penuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linear berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

### a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statisitik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogrov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan denngan melakukan analisis grafik normal *Probability Plot* dan Grafik Histogram. Dasar pengambilan

keputusan dalam uji normalitas menurut Ghozali (2018), sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika dapat menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Pengujian multikolinieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya Ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independent yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (Karena  $VIF =$

1/*tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) “Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variable dependen. Menurut Ghozali (2018), dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variable bebas terhadap variable terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas tersebut, digunakan rumus :

#### Persamaan I

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Z	= Stress Kerja
a	= Konstanta
X <sub>1</sub>	= Beban Kerja
X <sub>2</sub>	= Disiplin Kerja
b <sub>1</sub>	= Koefisien regresi variabel Beban Kerja
b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja
ε	= Variabel pengganggu ( <i>residual error</i> )

#### Persamaan II

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
A	= Konstanta
X <sub>1</sub>	= Beban Kerja
X <sub>2</sub>	= Disiplin Kerja
Z	= Stress Kerja
b <sub>1</sub>	= Koefisien regresi variabel Beban Kerja
b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja
b <sub>3</sub>	= Koefisien regresi variabel Stress Kerja
ε	= Variabel pengganggu ( <i>residual error</i> )

#### 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R<sup>2</sup>) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinan (R<sup>2</sup>) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini

menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

## I. Uji Hipotesis

Setelah diperoleh persamaan regresi, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan

### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut Sugiyono (2019), menggunakan rumus :

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

Keterangan :

- t = nilai uji t
- r = Koefisien korelasi pearson
- r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi
- n = jumlah sampel

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut : H<sub>0</sub> diterima jika nilai hitung statistik uji (t-hitung) berada di daerah penerimaan H<sub>0</sub>, dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $nilaisig > \alpha$ .

### 2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Demi keperluan menguji pengaruh atas variabel pemediasi maka digunakan *path analysis method*. Menurut Ghozali , (2018) metode analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi guna meninjau korelasi sebab-akibat antar variabel yang sudah ditetapkan dan sejalan dengan teorinya. Uji

sobel merupakan teknik yang dipakai guna mendeteksi signifikan atau tidaknya pengaruh mediasi, maka dilakukan dengan persamaan matematis sebagai berikut :

$$Sp^2p^3 = \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}$$

Keterangan :

- p2 = adalah koefisien variabel mediasi  
 p3 = adalah koefisien variabel bebas  
 Sp2 = adalah standar error variabel moderasi  
 Sp3 = adalah standar error variabel bebas

Setelah itu dihitung nilai t statistic pengaruh dari mediasi melalui rumus :

$$t = \frac{p2p3}{sp2p3}$$

Dari hasil t hitung, terdapat kriteria :

- 1) Bila mana nilai t hitung > t tabel dengan signifikansi 0,05 maka kesimpulannya terdapat pengaruh mediasi.
- 2) Namun bila nilai t hitung < t tabel dengan signifikansi 0,05 maka kesimpulannya tidak ada pengaruh mediasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Afandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun*. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(01), 24–32.
- Chairunnisa, T. L. T. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(01), 22–29.
- Dewantara, G. P., & Kebumen, S. P. B. (2019). *Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajemen*
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2018). *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35–45.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 82.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss Cetakan 9*, Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gultom, H. N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Hamdani, N. A., & Ramdhani, A. (2019). *Teori Organisasi*. 12(2), 212.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Z. H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*.

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung:Alfabeta.
- Meliana, A. F., & Purwanto, H. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Auto 2000 Madiun. SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 4.
- Putra, Z. A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelian Mitra Karya (Pergudangan Platinum) Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21, 16–30. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i1.1183>
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Supit, N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta:



Prenadamedia Group

Usmanto, E. J. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Bapenda Kabupaten Madiun)*. SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi, 4.

Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Penerbit Qiara Media.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Penerbit: Raja Grafindo Persada, Jakarta

Cahyadi, L. and Cahyadi, W. (2023) 'The influence of transactional leadership style and transformational on organizational commitment with compensation as a moderating variable', JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 9(2), p. 845. doi:10.29210/020231736.

Cahyadi, W., Aswita, D. and Ningsih, T.Z. (2022) 'Analysis of The Development of Non-Cognitive Assessment Instrument to Support Online History Learning in Jambi City High School', AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 14(3), pp. 3265–3274. doi:10.35445/alishlah.v14i3.2044.

Candrasa, L. and Cen, C.C. (2022) 'The Effect Of Teacher Teaching, Learning Methods And Students Perceptions On The Student's Learning Achievement In Medan City', JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 8(4), pp. 449–456. doi:10.29210/020221737.

Sinaga, E.M. (2022) 'The Influence Of Price On Purchase Decision With Quality Of Service As Intervening Variable (Case Study On Customer Outlet Distributor Of XL AXIATA Products PT. Akses Lintas Nusantara Kota Tebing Tinggi)', JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 8(4), pp. 125–133. doi:10.29210/020221734.

