

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

**ALFAUZA
NIM : 19612272**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2024

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**NAMA : ALFAUZA
NIM : 19612272**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM
KEPULAUAN RIAU

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : AL FAUZA
NIM : 19612272

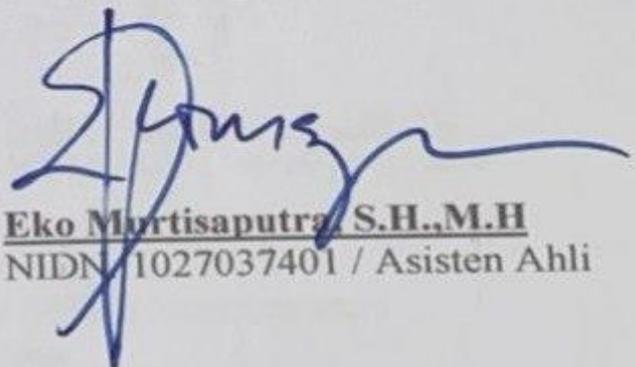
Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / Lektor



Eko Murtisaputra, S.H., M.H
NIDN. 1027037401 / Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN
HAM KEPULAUAN RIAU**

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : AL FAUZA
NIM : 19612272

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Hari Senin Tanggal
Delapan Bulan Januari Dua Ribu Dua Puluh Empat
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

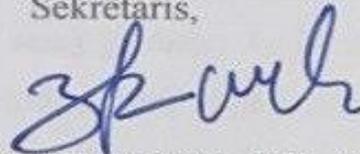
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



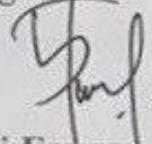
Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / Lektor

Sekretaris,



Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302 / Lektor

Anggota



Selvi Fauzar., S.E., M.M.
NIDN. 1001109101 / Lektor

Tanjungpinang, 08 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Al Fauza
NIM : 19612272
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.29
Program Studi : S-1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 08 Januari 2024

Penyusun,



AL FAUZA

NIM : 19612272

HALAMAN PERSEMBAHAN



alhamdulillah hirobbil 'alamin, Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala nikmat yang diberikan untuk penulis, sehingga tiada alasan untuk penulis berhenti bersyukur

Karya sederhana ini kupersembahkan untuk orang-orang yang aku cintai dan aku sayangi:

“Kedua orangtuaku”

Ucapan banyak terima kasih kepada kedua orang tua, yaitu Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan doa, semangat, pengorbanan, dukungan, nasehat, perhatian, motivasi, serta cinta dan sayang yang tak terhingga selama ini.

“Kakak dan Abang”

Ucapan terima kasih kepada kakak dan abangku atas semua doa, semangat, dukungan, perhatian, motivasi, serta cinta dan sayang yang tak terhingga selama ini.

“Almamaterku tercinta”

STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG tempat aku menuntut ilmu

HALAMAN MOTTO

“Pendidikan merupakan tiket menuju masa depan, hari esok hanya dimiliki oleh orang yang telah mempersiapkan diri sejak hari ini.”

(Malcolm X)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Rabb Yang Maha Kuasa Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Kepulauan Riau”**. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya sampai akhir zaman yang selalu berjuang mengikuti risalahnya, dan semoga kita termasuk di antara mereka, umat yang selalu memperjuangkan dan menegakkan islam dan mengerjakan sunnah-sunnah Rasulullah SAW.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Sarjana (S1) Akuntansi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Oleh karena itu, dalam kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Eko Murtisaputra, S.H.,M.H selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran, serta membimbing dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen beserta Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang baik dan sabar dalam menyampaikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang diberikan.
8. Pimpinan dan Staf Kementrian Hukum Dan HAM Provinsi Kepulauan Riau yang telah memberikan bantuan serta dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Teristimewa kedua orangtua tercinta Ibu dan Almarhum Bapak yang sudah di surga, yang selalu ada setiap saat dari kecil hingga dewasa, memberikan kasih sayang dan dukungan doa selalu saat saya menyusun skripsi.
10. Mbak Eka, Abang Fetri, Adik Manda, Adik Aqila yang memberi dukungan doa selalu saat saya menyusun skripsi.
11. Seluruh keluarga besar yang senantiasa mendo'akan dan memberikan semangat dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.

12. Sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu menemani saat menyusun skripsi dan memberikan dukungan serta doa.
13. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat dituliskan satu-persatu.

Semoga apa yang penulis tuangkan dalam skripsi ini dapat menambah informasi dan bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun dan demi kesempurnaan merupakan harapan penulis dari pembaca. Akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Tanjungpinang, 8 Januari 2024

Penulis

ALFAUZA
NIM : 19612272

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Batasan Masalah.....	13
1.4. Tujuan Penelitian	13
1.5. Manfaat Penelitian	13
1.5.1. Kegunaan Ilmiah	14
1.5.2. Kegunaan Praktis.....	14
1.6. Sistematika Penulisan.....	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori.....	16
2.1.1. Manajemen	16
2.1.1.1. Tujuan Manajemen.....	17
2.1.1.2. Fungsi Manajemen.....	20

2.1.2.	Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.1.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.3.	Kinerja Karyawan.....	27
2.1.3.1.	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.1.3.2.	Indikator Penilaian Kinerja Pegawai	29
2.1.4.	Beban Kerja.....	32
2.1.4.1.	Pengertian Beban Kerja.....	32
2.1.4.2.	Pengukuran Beban Kerja.....	33
2.1.4.3.	Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	35
2.1.4.4.	Indikator Beban Kerja	38
2.1.5.	Stres Kerja	39
2.1.5.1.	Pengertian Stres Kerja.....	39
2.1.5.2.	Indikator Stres Kerja	40
2.2.	Hubungan Antar Variabel	45
2.2.1.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..	45
2.2.2.	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	46
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	47
2.4.	Hipotesis.....	47
2.5.	Peneliti Terdahulu	48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Jenis Penelitian.....	54
3.2.	Jenis Data	55
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.4.	Populasi dan Sampel	56
3.4.1.	Populasi	56
3.4.2.	Sampel.....	57
3.5.	Definisi Operasional Variabel.....	58
3.6.	Teknik Pengolahan Data	58
3.7.	Teknik Analisis Data.....	59
3.7.1.	Uji Kualitas Data.....	59

3.7.2. Pengujian Asumsi Klasik	60
3.7.3. Regresi Linear Berganda.....	62
3.7.4. Uji Hipotesis.....	63
3.7.4.1 Uji (Uji t).....	63
3.7.5. Koefisien Determinan (R^2).....	64
3.7.6. Analisis Jalur	65

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	67
4.1.1 Gambaran Umum Kementrian Hukum dan HAM Kepulauan Riau	67
4.1.2 Penyajian Data.....	68
4.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.1.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	69
4.1.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
4.1.2.4 Identitas Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	71
4.1.3 Analisis Deskriptif	72
4.1.3.1 Variabel Beban Kerja	73
4.1.3.2 Variabel Stres Kerja.....	75
4.1.3.3 Variabel Kinerja Pegawai.....	80
4.1.4 Analisis Data	83
4.1.4.1 Uji Validitas	84
4.1.4.2 Uji Reliabilitas	85
4.1.4.3 Uji Asumsi Klasik	86
4.1.4.3.1 Uji Normalitas	86
4.1.4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	85
4.1.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	86
4.1.4.3.4 Uji Autokorelasi	90

4.1.4.4 Uji Regresi Linear	91
4.1.4.5 Uji Hipotesis.....	92
4.1.4.5.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji T) Beban Kerja (X) Terhadap Stres Kerja ...	93
4.1.4.5.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji T) Beban Kerja (X), Stres Kerja (Z) Terhadap Stres Kerja.....	93
4.1.4.5.3 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	94
4.1.4.5.4 Analisis Jalur	96
4.1.4.5.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	97
4.2. Pembahasan.....	92
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Riau	98
4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Riau.....	99
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Riau.....	100
4.2.4 Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Riau.....	101
4.2.5 Pengaruh Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Riau.....	103
 BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	105
5.2. Saran.....	106

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Capaian Kinerja Pegawai Divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau Periode 2021	9
2.	Kuisisioner Penelitian.....	56
3.	Populasi Penelitian.....	56
4.	Definisi Operasional Variabel.....	58
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
7.	Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja	73
8.	Tanggapan Responden Terhadap Stres Kerja	76
9.	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
10.	Pengujian Validitas Variabel Penelitian.....	84
11.	Uji Realiabilitas.....	86
12.	Uji Normalitas	87
13.	Uji Multikolinearitas	88
14.	Uji Heteroskedastisitas.....	89
15.	Uji Autokorelasi	90
16.	Regresi Linear Sederhana	91
17.	Regresi Linear Berganda.....	92
18.	Uji Signifikasi Parsial (Uji T) Beban Kerja (X) Terhadap Stres Kerja (Z).....	93
19.	Uji Signifikasi Parsial (Uji T) Beban Kerja (X), Stres Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	93
17.	Uji Signifikasi Simultan (Uji F).....	95

18.	Koefisien Determinasi (R^2).....	97
-----	--------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.	Kendala dan Permasalahan Capaian Kinerja Kanwil Kemenkumham Kepulauan Riau	6
2.	Kerangka Pemikiran.....	47
3.	Grafik <i>P-Plot</i>	61
4.	Uji Normalitas Histogram.....	87
5.	Uji Heteroskedastisitas.....	89
6.	Koefisien Jalur	97

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Tabulasi Hasil Kuisisioner
Lampiran 2	: Hasil Olahan Data SPSS
Lampiran 3	: Dokumentasi
Lampiran 4	: Hasil Cek Plagiat
Lampiran 5	: Surat Izin Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM KEPULAUAN RIAU

Alfauza. 19612272. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
alfauzaoja12@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja yang dimediasi oleh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, data yang diperoleh dihimpun berupa data yang didapat melalui observasi, dokumentasi, dan studi pustaka yang kemudian dianalisis lebih dalam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai, dan variabel independen dan variable intervening pada penelitian ini, yaitu beban kerja (X) dan stres kerja (Z) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Riau beban kerja yang diberikan diselesaikan secara bersama-sama tim sehingga pegawai dapat memastikan secara bersama bahwa pekerjaannya bebas dari kesalahan hal ini membuat dengan tingginya beban kerja yang ada dan tingkat stres kerja yang ada pada Kantor Wilayah Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Riau para pegawai tetap dapat meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil analisis jalur diperoleh hasil bahwa stres kerja (Z) memediasi pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya beban kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Kepulauan Riau yang dimediasi oleh stres kerja meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Beban Kerja, Stres Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc.

Dosen Pembimbing 2 : Eko Murtisaputra, S.H.,M.H

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM KEPULAUAN RIAU

Alfauza. 19612272. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang
alfauzaoja12@gmail.com

The aim of this research is to determine the effect of workload mediated by work stress on employee performance at the Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.

The type of research used in this research is quantitative, namely research that aims to see the influence and then process it and analyze it to draw conclusions. In order to provide a clear, logical and accurate picture of the results of data collection, the data obtained is compiled in the form of data obtained through observation, documentation and literature study which is then analyzed in more depth.

The results of the research show that the workload variable has a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect on employee performance, and the independent variable and intervening variable in this study, namely workload (X) and work stress (Z) together (simultaneously) influence the dependent variable employee performance (Y). At the Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau, the workload given is completed together by a team so that employees can ensure together that their work is free from errors. This is due to the high workload and level of work stress that exists at the Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau employees can still improve their performance.

From the results of the path analysis, it was found that work stress (Z) mediates the effect of workload (X) on employee performance (Y). This means that the workload of employees at the Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau, which is mediated by increased work stress, will be followed by an increase in employee performance.

Keywords : Employee Performance, Workload, Work Stress

Supervisor 1 : Muhammad Rizki, S.Psi.,M.HSc.

Supervisor 2 : Eko Murtisaputra, S.H.,M.H

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset terpenting dalam institusi karena sumber daya manusia adalah yang mampu merencanakan, mengarahkan, mengembangkan institusi sesuai tuntutan masyarakat dan perubahan zaman. Pegawai sebagai manusia yang bekerja sebagai perencanaan sekaligus pelaku aktif disetiap aktivitas institusi. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling utama bagi keberlangsungan institusi sehingga harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan (Hasibuan, 2016).

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Tak jarang, hal ini membuat setiap individu meningkatkan performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang tengah terjadi. Adanya perubahan dalam lingkungan kerja dapat menjadi faktor penyebab ketidakseimbangan antara aktivitas fisik dan mental dalam tiap individu yang bila didiamkan berlarut-larut akan menimbulkan masalah baru baik bersifat fisik atau psikologis. Sehingga dalam mempertimbangkan aspek sumberdaya manusia terhadap suatu organisasi, fungsi personalia seperti perekrutan, seleksi karyawan, pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sejalan dengan itu semua,

salah satu konsekuensi yang terkadang harus dihadapi oleh sumberdaya manusia adalah meningkatkan tuntutan terhadap kinerja tiap individu.

Berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Kerumitan ini sebagai akibat dari berbagai keunikan masing-masing sifat individu yang ada seperti keanekaragaman pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen, termasuk dalam berperilaku di lingkungan kerjanya. Sehingga mengatur pegawai menjadi suatu hal yang rumit, sulit dan kompleks (Hasibuan, 2016).

Keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia digambarkan dengan terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi sehingga mampu menjamin keberlangsungan institusi dalam mencapai tujuannya (Lukito & Alriani, 2018). Manusia sebagai sumber daya yang utama diperlukan oleh institusi dalam rangka pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan institusi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan institusi dalam kondisi yang merugi (Potu, 2013). Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya sekedar rasa memiliki, sumber daya manusia tersebut seharusnya juga harus berkualitas dan memahami istilah *positioning* layaknya “*the right man in the right place on the right time*”.

Tekanan beban kerja dapat menyebabkan seseorang menjadi lebih sensitif dan lebih emosional. Situasi kerja yang rentan terhadap munculnya reaksi

emosional dapat berpengaruh terhadap harmonisnya hubungan antar pegawai maupun antara atasan dan bawahan. Ketidak harmonisan hubungan kerja akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja.

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan seorang pekerja mengalami masalah kinerja seperti menyelesaikan tugas dengan lambat atau munculnya kesalahan dalam kerja sehingga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pekerjaan dan produktivitasnya. Hubungan kerja yang harmonis dapat menghasilkan performansi tinggi, kepuasan dan tingkat stres yang rendah, sebaliknya ketidak harmonisan hubungan kerja menyebabkan kinerja yang buruk, ketidakpuasan dan tingkat stres yang tinggi. Dalam buku Wahyudi (Utami et al., 2020) yang membahas stres dan performansi kerja menyampaikan bahwa stres tidak selalu berdampak negatif, stres juga dibutuhkan pada tingkat tertentu karena akan mendorong keinginan untuk berprestasi. Gunawan (2018) menyatakan stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Hal ini dapat menimbulkan kecemasan yang kemudian mengakibatkan stres kerja pada pegawai dan karena tuntutan pekerjaan yang semakin berat dialami oleh pegawai sehingga pegawai perlu waktu istirahat yang cukup untuk mengembalikan kondisi badannya agar kembali *fit* (Darmasari, 2022). Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan (Cahyani & Frianto, 2019), sehingga produktivitas perusahaan juga akan menurun dan menjadi hambatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pekerjaan selalu membawa konsekuensi yang berbeda, dampak yang ditimbulkan dari pekerjaan ada yang positif dan ada yang negatif. Dampak positif dari pekerjaan yang dilakukan antara lain adalah kepuasan kerja, sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan dari suatu pekerjaan adalah beban kerja yang menyebabkan terjadinya stres. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, akan membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan tersebut membawa akibat berupa tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Setiap individu mengalami stres terutama individu yang kurang dapat menyesuaikan dirinya dengan perkembangan tersebut (Mardiana dan Muafi, (Maqfiranti et al., 2014)). Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir sehingga menjadi gugup, merasakan kekhawatiran kronis, mudah marah, agresif dan tidak dapat rileks (Hasibuan, 2016). Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat stres yang dimiliki karyawan tersebut. Stres mempunyai dampak yang positif dan negatif, dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, untuk dampak negatif menyebabkan stres pada tingkat yang tinggi diperlihatkan melalui penurunan kinerja karyawan yang drastis (Sasono (Maqfiranti et al., 2014)).

Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Tanumihardjo et al., 2021). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan. Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Namun jika stres menjadi begitu besar dan seseorang tidak mampu untuk menahannya maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Ketika stress berlebihan maka muncul berbagai macam gejala stres pada pegawai yang dapat merusak kinerja dan kesehatan mereka dan bahkan kemampuan mereka untuk mengatasi lingkungan menjadi terganggu. Pegawai yang berada di bawah tekanan dapat menjadi gugup dan mempunyai kekhawatiran kronis. Mereka mudah diprovokasi kemarahan dan tidak bisa santai. Untuk itu masalah stres kerja menjadi gejala yang penting untuk diperhatikan sejak mulai timbulnya tuntutan efisien di dalam pekerjaan. Suasana yang harmonis dan saling mendukung perlu diciptakan dalam sebuah pekerjaan sehingga diharapkan pekerjaan yang diberikan tidak menjadi beban dan stres bagi pegawai.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau merupakan Instansi vertikal sebagai pelaksana program dan tugas-tugas serta kebijakan dari Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia di daerah. Sebagian kegiatannya berupa Pembinaan, Pengendalian dan Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dari Unit Masyarakat, Unit Imigrasi, berbagai kegiatan

Administrasi serta Pelayanan Jasa Hukum dan HAM di Wilayah provinsi Kepulauan Riau.

Sumber daya manusia yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi satuan kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau terpantau sampai dengan tahun 2023 sebanyak 129 pegawai yang terbagi dalam 4 divisi, yaitu divisi Administrasi, divisi Pelayanan Hukum dan HAM, divisi Keimigrasian, dan divisi Pemasarakatan. Berdasarkan data yang dirilis dalam laporan kinerja tahunan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau terlihat bahwa dalam pelaksanaannya kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau memiliki beberapa kendala sebagai berikut.

Gambar 1.1
Kendala dan Permasalahan Capaian Kinerja
Kanwil Kemenkumham Kepulauan Riau
Periode 2021

DIVISI ADMINISTRASI	
Subbagian Kepegawaian, Tata Usaha dan Rumah Tangga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak bisa memantau proses dari usulan KARPEG, KARIS/KARSU dan TASPEN 2. Banyaknya pegawai yang belum melakukan <i>update</i> Simpeg 3. Tidak sesuai data atasan langsung pegawai di BKN 4. Pada aplikasi Sisumaker terdapat kendala pada jaringan
Subbagian Keuangan	Update aplikasi SAIBA 2020 baru bias diaplikasi pada akhir Semester I mendekati e-rekon hal ini menyebabkan kesulitan Satker dalam mengetahui kesalahan dan/atau melakukan perbaikan pada bulan-bulan sebelumnya
Subbagian Penyusunan Program dan Pelaporan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan anggaran dalam penyusunan RKA-K/L tidak sesuai dengan postur yang berlaku 2. Belum adanya format dalam penyusunan laporan SPIP 3. Kurangnya pengetahuan operator SMART DJA terkait pengisian capaian kinerja demi memaksimalkan nilai SMART
Subbagian Hubungan Masyarakat, Reformasi Birokrasi dan Teknologi Informasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya pengetahuan SDM terkait dengan pelaksanaan tugas keprotokoleran 2. Kurangnya fasilitas pendukung pendokumentasian kegiatan 3. Belum memiliki perangkat (Komputer/Laptop) dengan spesifikasi yang cukup untuk mengolah video 4. Ruang server yang tidak layak dan kondisi <i>device</i> jaringan yang belum cukup memadai sering menjadi kendala jaringan internet tidak stabil. 5. Tidak adanya anggaran terkait perjalanan dinas untuk pengawalan pimpinan

DIVISI PEMASYARAKATAN

1. Kondisi Sumber Daya Manusia pada Divisi Pemasyarakatan yang kurang;
2. Terdapat kekosongan pejabat Pengawas pada Divisi Pemasyarakatan yang selama kurang lebih 2 Tahun, hal ini menyebabkan pelaksanaan tugas dan fungsi pada Divisi Pemasyarakatan kurang berjalan maksimal, sehingga dimohon untuk dapat mengusulkan pejabat untuk dapat mengisi kekosongan tersebut;
3. Masih sangat kurangnya sarana dan prasarana seperti printer, computer dan Scanner pada Divisi Pemasyarakatan.

DIVISI KEIMIGRASIAN

1. Bahwa kondisi SDM pada Divisi Keimigrasian Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau saat ini memiliki 18 (delapan belas) orang, dengan keadaan pembagian tugas pelayanan di Mall Pelayanan Publik Batam yaitu 4 (empat) orang, dan yang melaksanakan operasional kegiatan di Kantor berjumlah 14 (empat belas) sementara wilayah kerja yang menjadi pengawasan dan pembinaan divim mencakup wilayah kerja imigrasi se-Kepulauan Riau. Terkait hal tersebut divim mengalami hambatan berupa :
 - a. Subbidang Penindakan Keimigrasian, dimana kasubbid hanya memiliki 1 (satu) orang staff untuk menangani 9 (Sembilan) UPT wilayah kerja imigrasi
 - b. Subbidang Intelijen Keimigrasian yang hanya memiliki 2 (dua) orang staff untuk menangani 9 (Sembilan) UPT imigrasi dalam rekapitulasi data berupa LHI, Perlintasan WNA-WNI, Timpora, Tindakan Administratif Keimigrasian, Projutitia, Deteni, serta tugas lainnya.
 - c. Subbidang Infokim dan perizinan yang selalu mengalami hambatan pada jaringan antara SIMKIM 1 dan 2 sehingga pelayanan izin tinggal, monitoring portal serta WNA tidak dapat terlaksana dengan baik, selain itu dengan kondisi cuaca yang buruk adaptor yang terhubung sering terkena petir sehingga pihak komnet selalu mengganti adaptor yang rusak tersebut..
2. Melihat kondisi-kondisi sebagaimana yang tersebut pada angka 1 dan 2 diatas sangat perlu menjadi perhatian atas penambahan sebagaimana yang diharapkan.
3. Diharapkan adanya solusi dalam menghadapi jaringan yang selalu tersambar petir utk didapatkan anggaran pembelian alat penangkal petir.

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 4. Jumlah PPNS KI masih terbatas dan semuanya adalah pejabat struktural di luar bidang Pelayanan Hukum sehingga sulit mengakomodir serta belum ada PPNS Teknis 5. Terhambatnya pelaksanaan kegiatan dikarenakan Pandemi COVID-19, seperti Rapat Harmonisasi, Koordinasi yang harus dilaksanakan dengan Perjalanan Dinas hingga akhirnya berpengaruh terhadap penyerapan anggaran. 6. Belum meratanya pemahaman Pemerintah Daerah dalam penyusunan Produk Hukum Daerah, terutama OPD Pemrakarsa Rancangan Produk Hukum Daerah. 7. Belum adanya tersedia JFT Peneliti 8. Jumlah staf yang hanya satu orang, dengan volume pekerjaan yang besar sehingga mengakibatkan bertumpuknya pekerjaan 9. Masih lambatnya Pemerintah Daerah dalam hal kordinasi terkait dengan data Pelaporan Aksi HAM Pemerintah Daerah dan Kurang sinerginya Bappelitbang Provinsi, Kabupaten / Kota bagian Hukum Kabupaten / Kota dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) |
|--|

Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau (2023)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa dalam capaian kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau masih banyak kendala dan permasalahan yang di hadapi. Diantara kendala tersebut yang menjadi perhatian khusus adalah terkait tidak adanya anggaran terkait perjalanan dinas untuk pengawalan pimpinan, kondisi sumberdaya manusia pada divisi pemsyarakatan yang kurang, terdapat kekosongan pejabat pengawas pada divisi pemsyarakatan yang selama kurang lebih 2 tahun, hal ini menyebabkan pelaksanaan tugas dan fungsi pada divisi pemsyarakatan kurang berjalan maksimal, sehingga dimohon untuk dapat mengusulkan pejabat untuk dapat mengisi kekosongan tersebut. Selain itu Subbidang Penindakan Keimigrasian, dimana kasubbid hanya memiliki 1 (satu) orang staf untuk menangani 9 UPT wilayah kerja imigrasi. Pada Divisi pelayanan Hukum dan HAM jumlah staf yang hanya satu orang, dengan volume pekerjaan yang besar sehingga mengakibatkan tertumpuknya pekerjaan. Dari kendala-kendala tersebut secara umum yang menjadi hal yang menghambat capaian kinerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau

adalah kurangnya sumberdaya manusia yang membuat beban kerja menjadi berlebih. Kompleksitas tugas dan fungsi yang dimiliki Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau dengan sumberdaya yang terbatas kemudian membuat Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau harus mampu mengelola sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien namun tetap harus menjaga produktifitas yang berkualitas. Berikut adalah data kinerja pegawai divisi Administrasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau periode 2021.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Pegawai Divisi Administrasi
Kantor Wilayah Kementerian Hukum
dan HAM Kepulauan Riau
Periode 2021

No	Jabatan	Capaian Kinerja
1	Penata Keuangan	Baik
2	Bendahara Pengeluaran	Baik
3	Analisis Perencanaan, Penggunaan, dan Penghapusan BMN	Baik
4	Kustodian Barang Milik Negara	Baik

Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa seluruh pegawai pada divisi administrasi telah mencapai target capaian kinerja per sub bagian masing-masing dengan predikat baik. Suatu unit organisasi membutuhkan jabatan-jabatan yang dalam hal ini dilihat dari peta jabatan..

Namun, disisi lain beban kerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau juga memiliki kompleksitas yang tinggi sehingga masing-masing divisi memiliki uraian kerja yang panjang. Seorang pegawai memiliki tuntutan beban kerja yang sangat ketat dengan harus melakukan lebih banyak rangkaian proses pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

guna mencapai target kinerja agar mendapat predikat baik. Kondisi demikian tentunya bisa menimbulkan rasa tertekan pada pegawai sehingga rentan mengalami stress kerja, terlebih lagi jika tekanan ini menjadi pemicu kerenggangan hubungan antara atasan dan bawahan atau antar rekan kerja.

Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau, untuk Jabatan fungsional sudah ada butir kegiatan namun pelaksana butir kegiatan masih berbeda-beda setiap jabatannya. Oleh karena itu, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau sendiri sedang mengupayakan standarisasi jabatan dimana dasarnya adalah melalui salah satunya analisa beban kerjanya. Analisis Beban Kerja sebagai bahan untuk mengukur beban kerja pegawai yang mana muaranya pada optimalisasi kinerja unit kerja di lingkungan Kawnil Kemenkumham Kepulauan Riau. Selain itu Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau sedang melakukan pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani.

Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan pada penurunan kinerja pegawai. Oleh karenanya suatu perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya memiliki stress kerja yang proporsional sehingga akan mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang dalam perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik secara otomatis kinerja karyawan dalam bekerja juga akan berjalan baik juga. Sebaliknya bila kualitas sumber daya alam yang diperoleh tidak baik secara tidak langsung akan tidak baik. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan

mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan akan menghadapi beberapa kendala. Kendala-kendala tersebut seperti stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja.

Gambaran kesibukan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Riau terutama pada divisi administrasi, dengan tugas yang lebih kompleks mulai dari penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran, serta evaluasi dan pelaporan, kepegawaian, fasilitas, penataan organisasi, tata laksana dan reformasi birokrasi, pelaksanaan hubungan masyarakat, protokol, pelayanan pengaduan, dan pengelolaan teknologi informasi, pengelolaan pengembangan kompetensi sumber daya manusia di lingkungan Kantor Wilayah, hingga pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga di lingkungan Kantor Wilayah provinsi Kepulauan Riau yang cakupannya cukup luas mengindikasikan bahwa potensi beban kerja lebih (*work overload*) sangat mungkin terjadi maka dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Hal ini dilakukan agar pegawai mampu mengemban misi, tugas dan fungsi, serta peranannya masing-masing secara bersih, efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik terutama pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau. Berdasarkan alasan tersebut maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau?
4. Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau?
5. Apakah beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai dimediasi stres kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini ditujukan agar peneliti fokus pada masalah yang akan diteliti dan tidak menyimpang pada pembahasan lainnya. Penelitian ini terbatas pada analisis kinerja pegawai terdampak beban kerja melalui stres kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau khusus pada divisi Administrasi.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja yang dimediasi oleh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau?

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah penelitian ini akan berguna untuk perkembangan ilmu manajemen seperti menguatkan teori, mengembangkan teori bahkan membantah teori, dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berguna di bidang ekonomi terutama yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan beban kerja pegawai.

1.5.2 Kegunaan praktis

1. Bagi Peneliti

Bagi penulis merupakan tanggung jawab akademik untuk mengembangkan ilmu yang telah di terima di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dengan jalan memadukan antar teori dengan

fakta yang diteliti.

2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai bahan masukan pikiran bagi pelaku Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau agar dapat mengetahui tentang kinerja pegawai dan beban kerja melalui stress kerja.

3. Bagi yang lainnya

Diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

1.6 Sistematika Penulisan

Bagian utama skripsi dibagi secara logis dalam bab-bab dan sub bab tergantung pada sifat masalah yang diteliti. Secara konsisten pembagiannya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang permasalahan yang dijelaskan secara garis besar keterkaitan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah. Teori-teori ini diambil dari berbagai sumber literatur dan buku rujukan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis. Kemudian penulis akan melakukan pengolahan data sesuai teknik yang telah dijabarkan pada bab III.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan masalah sebelumnya, serta saran-saran mengenai perbaikan yang penulis lakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen dibutuhkan untuk semua organisasi baik manajemen didarat maupun diatas kapal kaena tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen untuk mencapai tujuan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisien dan efektifitas.

Hasibuan (2016) dalam buku manajemen dasar, pengertian dan masalah, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut G.R. Terry (Hasibuan (2016), menyebutkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasarasasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, sedangkan menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnel' mengatakan bahwa manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain (Hasibuan (2016)).

Manajemen menurut Kristiawan & Muhammad (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan, dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan

memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planing, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses kegiatan dengan melalui orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu serta dilaksanakan secara berurutan berjalan ke arah suatu tujuan.

2.1.1.1 Tujuan Manajemen

Menurut Hasibuan (2016), tujuan-tujuan manajemen dapat dikaji dari beberapa sudut dan dibedakan sebagai berikut:

- a. Menurut tipe-tipenya:
 1. *Profit objectives*, bertujuan untuk mendapatkan laba bagi pemiliknya.
 2. *Service objectives*, bertujuan untuk memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen dengan mempertinggi nilai barang dan jasa yang ditawarkan kepada konsumen.
 3. *Social objectives*, bertujuan meningkatkan nilai guna yang diciptakan perusahaan untuk kesejahteraan masyarakat.
 4. *Personal objectives*, bertujuan agar para karyawan secara individual economic, social psychological mendapatkan kepuasan di bidang pekerjaannya dalam perusahaan.
- b. Menurut prioritasnya:
 1. Tujuan primer.
 2. Tujuan sekunder.
 3. Tujuan individual, dan
 4. Tujuan sosial.

- c. Menurut jangka waktunya:
 - 1. Tujuan jangka panjang.
 - 2. Tujuan jangka menengah, dan
 - 3. Tujuan jangka pendek.
- d. Menurut sifatnya:
 - 1. *Management objectives*, tujuan dari segi efektif yang harus ditimbulkan oleh manajer.
 - 2. *Managerial objectives*, tujuan yang harus dicapai daya upaya atau kreativitas-kreativitas yang bersifat manajerial.
 - 3. *Administrative objectives*, tujuan-tujuan yang pencapaiannya memerlukan administrasi.
 - 4. *Economic objectives*, tujuan-tujuan yang bermaksud memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan memerlukan efisiensi untuk pencapaiannya.
 - 5. *Social objectives*, tujuan suatu tanggung jawab, terutama tanggung jawab moral.
 - 6. *Technical objectives*, tujuan berupa detail teknis, detail kerja, dan detail karya.
 - 7. *Work objectives*, yaitu tujuan-tujuan yang merupakan kondisi kerampungan suatu pekerjaan.
- e. Menurut tingkatnya:
 - 1. *Overall enterprise objectives*, adalah tujuan semesta (generalis) yang harus dicapai oleh badan usaha secara keseluruhan.
 - 2. *Divisional objectives*, adalah tujuan yang harus dicapai oleh setiap divisi.

3. *Departemental objective*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh masing-masing bagian.
 4. *Sectional objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh setiap seksi.
 5. *Group objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh setiap kelompok urusan.
 6. *Individual objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh masing-masing individu.
- f. Menurut bidangnya:
1. *Top level objectives*, adalah tujuan-tujuan umum, menyeluruh, dan menyangkut berbagai bidang sekaligus.
 2. *Finance objectives*, adalah tujuan-tujuan tentang modal.
 3. *Production objectives*, adalah tujuan-tujuan tentang produksi.
 4. *Marketing objectives*, adalah tujuan-tujuan mengenai bidang pemasaran barang dan jasa-jasa.
 5. *Office objectives*, adalah tujuan-tujuan mengenai bidang ketatausahaan dan administrasinya.
- g. Menurut motifnya:
1. *Public objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai berdasarkan ketentuan-ketentuan undang-undang negara.
 2. *Organizational objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai berdasarkan ketentuan-ketentuan Anggaran Dasar, Anggaran Rumah Tangga, dan statuta organisasi yang bersifat zakelirk dan impersonal (tidak

boleh berdasarkan pertimbangan perasaan atau selera pribadi) dalam upaya pencapaiannya.

3. *Personal objectives*, adalah tujuan pribadi/individual (walaupun mungkin berhubungan dengan organisasi) yang dalam usaha pencapaiannya sangat dipengaruhi oleh selera ataupun pandangan pribadi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Adapun fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya G.R. Terry (Bakhtiar et al., 2021):

1. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan factor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

3. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

4. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standar (ukuran).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Marwansyah Norianggono & Ruhana (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, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Selain itu menurut Edy (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Utami et al. (2020), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

Menurut Bintoro & Daryanto, (2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2015) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 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 mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Menghindari 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 mutasi (vertikal atau horizontal).
8. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial

- a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

- b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

c. Penggerakan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam

manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

e. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

f. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan Tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Bacal (2015) dalam pengertian ini, kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Edy (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan pegawai selama periode tertentu, sedang prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja (Kepmenkeu, 2014);

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor– faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Edy (2016) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungan nya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak nya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan

akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja yang digunakan dalam menilai prestasi kerja pegawai ASN atas Sasaran Kerja PNS (SKP) sesuai peraturan terkait pedoman penyusunan dan penilaian sasaran kerja pegawai. Unsur-unsur penilaian sebagai berikut (Utami et al., 2020):

1. Unsur Sasaran kerja pegawai, yang terdiri dari:

a. Aspek kuantitas (target output)

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Aspek Kualitas (target mutu)

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Aspek Waktu (target waktu)

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d. Aspek biaya (target biaya).

Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

2. Unsur perilaku kerja, yang terdiri dari:

- a. Orientasi Pelayanan
- b. Integritas;
- c. Komitmen
- d. Disiplin

- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan.

Indikator diatas sejalan dengan penyampaian Robbins (2016) bahwa indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016). Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan Ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Dalam penelitian ini indicator yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan adalah (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam menghitung kebutuhan pegawai. Beban kerja ditetapkan berdasarkan tugas dan fungsi unit organisasi yang selanjutnya diuraikan menjadi rincian tugas yang

diselesaikan pada jangka waktu tertentu, hal ini seperti tercantum pada pedoman umum penyusunan kebutuhan pegawai negeri sipil yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara No 19 (Utami et al., 2020).

Menurut Kuswana (2015) beban kerja dapat diklasifikasikan sebagai kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan atau kualitas yaitu tingkat kesulitan pekerjaan. Beban kerja merupakan sejumlah konsekuensi dari tanggung jawab yang dikerjakan, baik bersifat fisik maupun mental oleh seorang pegawai dari pemberi pekerjaan. Beban kerja menurut Rivai (2015) adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah catatan hasil pekerjaan atau volume dari hasil kerja yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah konsekuensi dari tanggung jawab yang dikerjakan, baik bersifat fisik maupun mental oleh seorang pegawai dari pemberi pekerjaan.

2.1.4.2 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun menurut (Komarudin, 2014) telah menggolongkan secara garis besar kategori pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yaitu pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh karyawan terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja berdasarkan waktu merupakan metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja telah ditentukan seta dikerjakan dengan waktu tertentu.

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi "overstress", sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau "understress" (Agatha, 2020). Pada umumnya, tingkat intensitas pembebanan kerja optimum akan dapat dicapai, apabila ada tekanan dan ketegangan yang berlebihan baik secara fisik maupun mental. Yang dimaksud dengan tekanan disini adalah berkenaan dengan beberapa aspek dari aktivitas manusia, tugas-tugas, organisasi, dan dari lingkungannya yang terjadi akibat adanya reaksi individu pekerja karena tidak mendapatkan keinginan yang sesuai. Sedangkan ketegangan adalah merupakan konsekuensi logis yang harus diterima oleh individu yang bersangkutan sebagai dari tekanan yang diterima (Agatha, 2020).

Pada penelitian Alfian (Agatha, 2020), secara garis besar pengukuran beban kerja dapat dikelompokkan ke dalam dua golongan besar, yaitu *objective workload*

dan *subjective workload*, yang termasuk ke dalam *objective workload measurement* adalah sebagai berikut:

1. *Catecolamine Measurement*
2. *Eye Blink Measurement*
3. *Iscan Measurement*
4. *Heart Rate Measurement*, dll

Yang termasuk ke dalam *subjective workload measurement* adalah sebagai berikut:

1. NASA – TLX
2. *Harper Qoorper Rating* (HQR)
3. *Task Difficulty Scale*
4. *Subjective Workload Assessment Technique* (SWAT)

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum Soleman pada jurnal Arika (Utami et al., 2020) menyampaikan hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas (*task*) yang bersifat fisik seperti situasi kerja, tata ruang tempat kerja, sikap kerja, kondisi lingkungan kerja, beban yang diangkat
 - b. Tugas (*task*) yang bersifat psikologis/mental, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan yang mempengaruhi emosi pekerja dan tanggung jawab pekerjaan.

- c. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, shift kerja, waktu istirahat, kerja lembur, sistem kerja, model struktur organisasi, penugasan tugas dan wewenang
 - d. Lingkungan kerja memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik (suhu, kelembaban, dll), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, uap logam, dll) lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, serangga, dll) dan lingkungan kerja psikologis (hubungan antar rekan kerja, pekerja dengan atasan, keluarga, social).
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari tubuh itu sendiri akibat reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi
 - a. Faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya.
 - b. Faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya.

Indikator beban kerja yang digunakan peneliti terdahulu Harini et al., (2018) yaitu target yang ingin dicapai, kondisi kerja dan standar kerja.

Sedangkan Manuba (Agatha, 2020) menyatakan secara umum faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Beban kerja oleh karena faktor eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*task*) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai *stressor*.

- a. Tugas-tugas (*tasks*) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban yang diangkatangkut, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk *display* dan *control*, alur kerja, dll. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti; kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dll.
- b. Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti; lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, music kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas, tanggung jawab dan wewenang, dll.
- c. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah:
 - 1) Lingkungan kerja fisika seperti: iklimat (suhu udara ambien, kelembapan udara, kecepatan rambat udara, suhu radiasi), intensitas penerangan, intensitas kebisingan, vibrasi mekanis, dan tekanan udara.
 - 2) Lingkungan kerja kimiawi seperti: debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, fume dalam udara, dll.
 - 3) Lingkungan kerja biologis seperti: bakteri, virus dan parasit, jamur, serangga, dll.
 - 4) Lingkungan kerja psikologis seperti: pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja

dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan social yang berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja.

2. Beban kerja oleh karena faktor internal. Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis. Sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan, dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor beban kerja internal meliputi:
 - a. Faktor somatis terdiri dari jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan.
 - b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.1.4.4 Indikator Beban Kerja

Dalam hal untuk mengidentifikasi beban kerja, terdapat beberapa indikator beban kerja yang digunakan. Berikut adalah indikator beban kerja yang digunakan antara lain (Mangkunegara, 2017):

1. Target yang harus dicapai

Pandangan dari seseorang individu terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat menjadi salah satu

faktor yang menekan besarnya beban kerja dari seorang individu tersebut. Seperti pandangan hasil kerja yang harus dicapai ataupun target yang dicapai.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup berdasarkan bagaimana pandangan yang dimiliki oleh seseorang terhadap kondisi pekerjaannya, misalnya dalam hal mengambil keputusan dengan cepat pada saat sedang bekerja, serta mengatasi sebuah masalah yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standart pekerjaan

Dimana kesan yang dibangun oleh seseorang terhadap pekerjaannya, seperti halnya perasaan yang timbul berdasarkan beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Indikator beban kerja yang dikemukakan di atas didukung oleh oleh Harini et al. (2018) dengan mengemukakan indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar kerja. Dengan demikian dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah target yang ingin dicapai, kondisi kerja dan standar kerja.

2.1.5 Stres Kerja

2.1.5.1 Pengertian Stres Kerja

Hasibuan (2016) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Wahyudi (2017) menyatakan bahwa stres adalah peristiwa yang rumit dan sangat personal (pribadi) dapat berdampak negative dan positif terhadap diri seseorang tergantung

cara menyikapinya. mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan, yang tampak dalam bentuk gejala seperti emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Mursalim (2023) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya ancaman dan rasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi individu yang merasa gelisah atau tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

Terdapat berbagai faktor yang menyebabkan karyawan stres dan faktor penyebab stres antara karyawan satu bisa jadi berbeda dengan karyawan lain. Hasibuan (2016) menyebutkan adanya beberapa faktor penyebab stres, pertama beban kerja. Adanya tekanan dari pemimpin untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu sikap pimpinan yang kurang adil juga dapat menjadi penyebab stres. Peralatan kerja yang kurang memadai yang menyebabkan hasil kerja tidak optimal juga menyebabkan stres. Konflik antar karyawan atau konflik dengan atasan dapat menjadi penyebab stres, karena lingkungan kerja menjadi tidak nyaman, bahkan dapat tidak kondusif untuk bekerja

2.1.5.2 Indikator Stres Kerja

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi pegawainya. Dengan menurunnya stres yang

dialami pegawai tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting (Mursalim, 2023).

Hasibuan (2016) dalam bukunya menyampaikan faktor-faktor potensial yang menjadi penyebab stres pegawai adalah:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Beban kerja yang berlebihan dapat membuat pekerja mengalami stres dan memicu gangguan mental lainnya. Pasalnya, beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan kelelahan secara emosional. Beban pekerjaan yang berlebihan dapat membuat pekerja mengalami stres dan memicu gangguan mental yang lain. Stres kerja ini pun telah menjadi masalah yang serius bagi banyak orang. Tekanan pekerjaan memang dapat menyita waktu, pikiran, dan tenaga sehingga dapat berdampak pada kesehatan mental.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar Pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengatur dan memerintah bawahannya. Pimpinan yang banyak menekan, menuntut dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Karyawan akan merasakan tertekan, takut dan gelisah jika hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinannya yang akan mempengaruhi jejak karirnya dalam perusahaan tersebut.

3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai

Waktu dan peralatan kerja merupakan aspek penunjang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, bilamana dalam aspek tersebut terdapat masalah maka hal tersebut akan mendorong karyawan mengalami stres kerja karena hal tersebut dapat menghambat pekerjaannya.

4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja

Rekan kerja dan pimpinan di tempat kerja merupakan aspek sosial yang dapat mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang berada dalam lingkungan tersebut. Hubungan social yang tidak baik akan menyebabkan seorang individu merasa tidak nyaman, jika hal tersebut di biarkan begitu saja maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

5. Balas jasa yang terlalu rendah

Di balik pekerjaan yang beresiko tinggi terdapat harapan seorang karyawan untuk mendapatkan imbalan yang tinggi juga atau sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Upah merupakan refleksi atau cara perusahaan menghargai karyawannya, dengan upah yang sesuai dan adil sesuai dengan beban kerja yang di tanggung akan membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Upah yang tidak sesuai membuat karyawan merasakan stres karena usaha yang diberikanya tidak setimpal dengan balas jasa yang diberikan perusahaan.

6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain. Munculnya gejala stres digunakan sebagai indikator terjadinya stres pada individu, dan gejala ini dapat digunakan untuk mengukur stress kerja.

Masalah –masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi, kondisi emosinya cenderung tidak

stabil dan sulit untuk fokus terhadap satu hal karena pemikirannya terbagi-bagi. Seorang karyawan yang memiliki masalah pribadi dan di hadapkan dengan pekerjaan yang berat akan menyebabkan terjadinya stres kerja

Sedangkan menurut Danang (2016) indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Penyebab fisik.

Penyebab fisik yang menjadi penyebab dari stres kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kebisingan, kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
- b. Kelelahan, masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
- c. Penggeseran kerja, mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
- d. Suhu dan kelembaban, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah

2. Beban kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian

yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak.

3. Sifat pekerjaan.

Penyebab sifat pekerjaan yang menjadi penyebab dari stres kerja adalah sebagai berikut

- a. Situasi baru dan asing, menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.
- b. Ancaman pribadi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.
- c. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
- d. Ambiguitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
- e. Umpan balik, standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka

4. Kebebasan.

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

5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang sehingga dapat menjadi sumber stres bagi seseorang

Berdasarkan pemaparan tersebut indikator stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu penyebab fisik, beban kerja, sifat pekerjaan, kebebasan, dan kesulitan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Salah satu hal yang dapat dipertimbangkan sebagai faktor dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi tenaga kerja dan dengan waktu kerja.

Jannah (2021) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa variabel Beban Kerja menunjukkan nilai $t = 9.690$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 40$ adalah sebesar 2.026 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian (Utami et al., 2020) ditemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh

negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *p values* sebesar 0.058.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Wahyudi (2017) membahas stres dan performansi kerja menyampaikan bahwa stres tidak selalu berdampak negatif, stres juga dibutuhkan pada tingkat tertentu karena akan mendorong keinginan untuk berprestasi. Namun jika stres menjadi begitu besar dan seseorang tidak mampu untuk menahannya maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Ketika stress berlebihan maka muncul berbagai macam gejala stres pada pegawai yang dapat merusak kinerja dan kesehatan mereka dan bahkan kemampuan mereka untuk mengatasi lingkungan menjadi terganggu. Pegawai yang berada di bawah tekanan dapat menjadi gugup dan mempunyai kekhawatiran kronis. Mereka mudah diprovokasi kemarahan dan tidak bisa santai. Untuk itu masalah stres kerja menjadi gejala yang penting untuk diperhatikan sejak mulai timbulnya tuntutan efisien di dalam pekerjaan. Suasana yang harmonis dan saling mendukung perlu diciptakan dalam sebuah pekerjaan sehingga diharapkan pekerjaan yang diberikan tidak menjadi beban dan stres bagi pegawai.

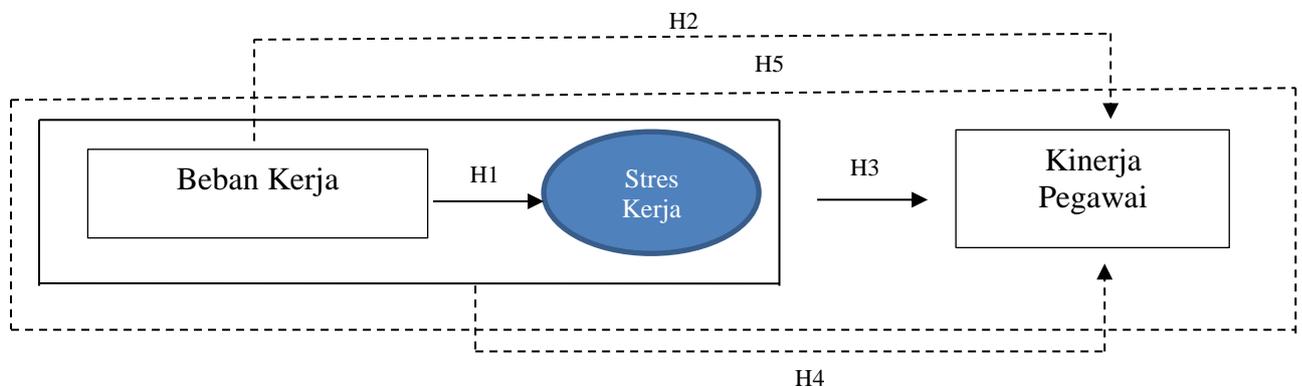
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2018) dari hasil pengujian data diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Miftahuljannah (2018) menunjukkan bahwa dari hasil uji statistik didapatkan data besar koefisien parameter variable dengan nilai original sampel sebesar 0.270 yang artinya memberikan pengaruh hubungan positif dengan tingkat signifikansinya ditunjukkan dengan nilai *p values* sebesar $0.327 > 0.05$ yang artinya memberikan hubungan yang tidak signifikan. Peningkatan stres kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai walaupun tidak signifikan, dengan demikian maka hipotesa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Kemkes BBTKLPP Yogyakarta ditolak.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang penulisan buat menunjukkan langkah-langkah dalam melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2015) kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variable yang disusun dari sebagai teori yang telah dideskripsikan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2023)

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Menurut Gani & Amalia (2018) hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang harus diuji, selain itu hipotesis juga merupakan jawaban masalah secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Sedangkan menurut Santosa (2018) hipotesis secara umum merefleksikan masalah atau pertanyaan penelitian yang mendorong seseorang untuk melakukan penelitian. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh beban kerja (X) terhadap stres kerja (Z) pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh beban kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau
- H3 : Diduga terdapat pengaruh stres kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau
- H4 : Diduga terdapat pengaruh beban kerja (X) dan stress kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau
- H5 : Diduga terdapat pengaruh beban kerja (X) yang dimediasi oleh stress kerja (Z) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Riau

2.5 Penelitian Terdahulu

1. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo”. Penelitian yang dilakukan oleh (Kriswara, 2017). Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus untuk pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini, sampel dalam penelitian ini diketahui sejumlah 30 responden/karyawan. Beban kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0.55 dan signifikan dengan nilai $P < .01$. Stress kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0.39 dan signifikan dengan nilai $P = 0.02$. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.48 dan signifikan dengan nilai $P < .01$. Stress kerja memediasi secara parsial antara pengaruh beban kerja terhadap kinerja 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.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Asbath (2017) dengan judul “Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel

intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner. Sebanyak 31 kuesioner disampaikan kepada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Bawean. Data diolah dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai Standardized Coefisien Beta yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar p-value (0,021) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dapat diketahui dengan mengalikan hasil pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sehingga pengaruh tidak langsung yang didapat yaitu 0,358 nilai signifikan (0,031) lebih kecil dari alpha 5% (0,050), ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

3. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Penelitian yang dilakukan oleh Purbaningrat (2015). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuisisioner

dan observasi. Sampel jenuh digunakan yaitu sebanyak 55 orang. Analisis data menggunakan *Path Analysis*. PT. Lianinti Abadi dipilih karena kepuasan kerja dirasa sangat penting dalam kemajuan perusahaan sampai saat ini. Objek penelitian yaitu beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara. *Path analysis* digunakan untuk mendapatkan hasil sehingga ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan makin meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

4. “*The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable*”. Penelitian yang dilakukan oleh Yosiana (2020) dengan judul. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 46 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau angket yang dibagikan kepada pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan. Hasil menunjukkan bahwa jika pekerjaan tinggi ditangani oleh sejumlah kecil sumber daya manusia, akan mengakibatkan beban kerja yang tinggi dan kemudian meningkatkan stres kerja. Pekerjaan yang kondusif lingkungan tidak hanya membantu perawat untuk mengendalikan stres tetapi juga memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kondisi lingkungan kerja menentukan kinerja perawat dalam melaksanakan hal diluar tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik mendorong perawat untuk lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pekerjaan yang baik lingkungan dapat memastikan perawat merasa lebih aman di tempat kerja. Ketika kondisi kerja sangat nyaman dan memadai, perawat merasa difasilitasi untuk menciptakan hubungan yang lebih bermakna dengan supervisor, rekan kerja, atau bawahan mereka. Perasaan seperti itu sangat membantu perawat untuk menjadi lebih baik kinerja mereka.

5. *“Analysis of the Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance”*. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2023) Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh pegawai di PDAM Tirta Prabawa Mukti dijadikan sampel dengan total 60 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan dengan nilai signifikan (0,000) kurang dari 0,05 dan thitung (4,233) lebih besar dari ttabel (1,682), dan hasil uji menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kota Medan Dinas Pariwisata Kota dengan nilai signifikan (0,001) lebih kecil dari 0,05 dan thitung (3,495) lebih besar dari ttabel (1,682) dan beban kerja dan

lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Medan dengan $F_{hitung} = 15,810$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,21$ dengan nilai probabilitas $sig 0,000$ lebih kecil dari $0,05$. variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Medan Dinas Pariwisata Kota. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dinas Pariwisata Kota Medan. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja di Dinas Pariwisata Kota Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Tipe penelitian eksplanasi (*explanatory research*) digunakan untuk menguji suatu hubungan antar variabel atau mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau untuk mengetahui apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Mulyadi, 2013). Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji kebenarannya. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Desain eksplanasi dimaksudkan untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasi atau juga menjelaskan hubungan, perbedaan ataupun pengaruh suatu variabel dengan hipotesis penelitian dan desain eksplanasi sendiri juga dapat digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori bahkan juga dapat digunakan untuk melemahkan atau menggugurkan teori (Mulyadi, 2013).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana metode penelitian yang pada pengumpulan datanya menggunakan data primer yaitu dengan kuesioner.

3.2 Jenis Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Dalam penelitian ini data yang akan digunakan adalah data primer. Menurut Nasution (2020) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sedangkan menurut Indriantoro & Bambang (2013) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang dikumpulkan melalui survey lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini, sumber data didapatkan dari responden dengan menyebarkan kuesioner.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data untuk kemudian diteliti, data-data tersebut dikumpulkan menggunakan dua cara yaitu:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Tabel 3.1
Kuisisioner Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan Pernyataan
Beban Kerja (X)	1. Target yang ingin dicapai 2. Kondisi kerja 3. Standar kerja	1 s/d 8
Stres Kerja (Z)	1. Penyebab fisik 2. Beban kerja 3. Sifat pekerjaan 4. Kebebasan 5. Kesulitan	9 s/d 23
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	24 s/d 37

Sumber : Data Olahan Penelitian (2023)

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data, bukan faktor manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	Divisi	Jumlah Pegawai
1	Divisi Administrasi	50
	Jumlah	50

Sumber : Kanwil Kemenkumham Kepulauan Riau (2023)

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Riau.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasi. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, maka akan ditetapkan dari populasi yang ada. Selanjutnya dalam menentukan sampel, penelitian sampel diserahkan pada pertimbangan-pertimbangan pengumpulan data yang telah diberi penjelasan oleh peneliti akan mengambil siapa saja yang menurut pertimbangannya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai divisi administrasi Kanwil Kemenkumham Kepulauan Riau. Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2016) teknik *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *Non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016) pengertian dari *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan demikian sampel yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 50 sampel.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah pengertian dari masing-masing variabel itu sendiri yang menggunakan indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Defisini Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Beban Kerja (X)	Beban kerja adalah catatan hasil pekerjaan atau volume dari hasil kerja yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Mangkunegara, 2017).	1. Target yang ingin dicapai 2. Kondisi kerja 3. Standar kerja. (Mangkunegara, 2017):
Stres Kerja (Z)	Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. (Hasibuan, 2016)	1. Penyebab fisik. 2. Beban kerja. 3. Sifat pekerjaan. 4. Kebebasan. 5. Kesulitan (Danang (2016)
Kinerja Pegawai (Y)	Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Robbins, (2016))

Sumber : Data Olahan Penelitian (2023)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), pengolahan data merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan factual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis *statistic*. Alat

analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan software computer SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25 for windows untuk memprediksi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.7 Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Menurut Sugiyono (2016) dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

3.7.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5% dari *degre of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3.7.2 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, heteroskedastitas, dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut:

a. Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
- 2) Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

Ho : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

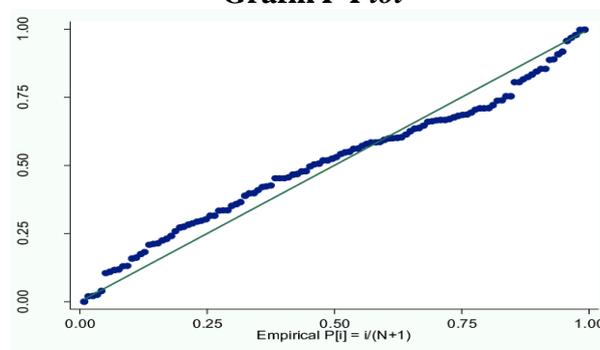
b. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri berarti data tidak terdistribusi secara normal. Grafik *Normality Probability Plot*.

Dalam uji ini, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3.1
Grafik P Plot



Sumber : Ghozali (2014)

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Multikolinieritas dapat menyebabkan variabel-variabel independen menjelaskan varians yang sama dalam mengestimasi variabel dependen. Cara untuk

mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (dari output komputer program SPSS ver.23.0). Pedoman regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai $VIF < 10$ dan mempunyai angka *Tolerance* di atas 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial (Ghozali, 2016). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 s/d b_3 = Koefisien regresi dari variabel X

X = Beban Kerja

Z = Stres Kerja

e = Faktor lain diluar model (residu)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji (Uji t)

Yaitu suatu uji digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t- tabel.

1. Penentuan Nilai Kritis (t- tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan (α) 5%, dengan sampel (n).

2. Kriteria Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

- a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel

dependen

- b. Jika nilai t hitung $< t$ tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen

3.7.5 Koefisien Determinan (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X .

Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X . Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki ketersediaan jasa negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

3.7.6 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar

variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016). Penelitian ini tidak menguji secara teoritik pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening, namun peneliti sebatas menghitung besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung yang timbul dari adanya pola analisis jalur yang terbentuk yaitu dengan koefisien jalur. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Darmawan (2014) bahwa apa yang dapat dilakukan analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Menurut Nidjo Sandjojo dalam Marsono (2016), analisis jalur adalah suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung di antara berbagai variabel. Pada dasarnya analisis jalur merupakan sarana atau teknik yang dapat membantu peneliti untuk menjelaskan proses yang bersifat kausal data kuantitatif korelasional. Analisis jalur juga dapat membantu dalam memperkirakan besarnya pengaruh variabel yang satu terhadap variabel yang lain dalam suatu hipotesis kausal. Selain itu, teknik analisis jalur dapat digunakan peneliti untuk menguji kesesuaian pada model yang telah dihipotesiskan. Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam analisis jalur (path analysis) menurut Marsono (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Merancang Model Analisis Jalur Diagram jalur disusun berdasarkan kerangkaa pemikiran yang dikembangkan dari teori yang digunakan.
- b. Membuat Persamaan Struktural

Pengaruh Langsung:

1. $Y = P1X1 + P3M + e2$

$$2. M = P2X1 + e1$$

Pengaruh Tidak Langsung: Dengan menggunakan Uji Sobel

Menghitung Koefisien Jalur (ρ) masing-masing Sub Struktural Menghitung koefisien jalur (ρ) masing-masing struktural dapat menggunakan bantuan perangkat lunak komputer program SPSS 2.4.

Daftar Pustaka

- Agatha, C. M. N. (2020). Pengukuran Beban Kerja Mental Menggunakan Metode NASA-TLX Pada Spir Angkutan Umum Di Kota Malang. *Institut Teknologi Nasional Malang*.
- Asbath, R. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean. *Undergraduate Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Bacal, R. (2015). *Performance Management*. PT. Gramedia Pustaka.
- Bakhtiar, Syarifuddin, & Putri, M. P. (2021). Pengukuran Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent dan Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Efekif Menggunakan Workload Analysis. *JURNAL JIEOM*.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku.
- Darmawan, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Remaja Rosda Karya.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data* (putri christian, Ed.). Penerbit Andi.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, S. (2023). Analysis of the Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance. *Entrepreneurship on Global Economics Development in the Era of Society 5.0*.
- Harini, S., Sudarijat, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03(10).
- Hasibuan, M. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Indriantoro, N., & Bambang, S. (2013). *Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE.
- Jannah, R. F. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*.
- Komarudin. (2014). *Ensiklopedia Manajemen* (kedua). Bina Aksara.
- Kristiawan, & Muhammad. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Deeplublish.
- Kriswara, Y. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember* .
- Kuswana, W. S. (2015). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi*.
- Lukito, L. H. , & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Maqfiranti, V., Sjahrudin, H., & Ant, A. (2014). Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *E-Library STIE YPBUP Bongaya 2014*.
- Miftahuljannah. (2018). The effect of individual personality of the big five model and the non physical work environment on employee performance in PT Bank Syariah Mandiri in Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 14.
- Mulyadi, M. (2013). Riset Desain Dalam Metodologi Penelitian. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*.
<https://doi.org/10.31445/jskm.2012.160106>
- Mursalim, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kineja Pegawai*.
- Nasution, U. H. (2020). *Struktur Modal* (L. H. Siregar, Ed.). Undhar Press.
- Norianggono, Y. C. P. , H. D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.

- Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.
- Prayitno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20 Edisi Ke Satu*. Andi.
- Purbaningrat, P. M. Y. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rohman, M. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2.
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif - Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SMARTPLS* (Govanny, Ed.). Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian (MixMethods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Tanumihardjo, S., Hakim, H., & Noor, I. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1.
- Utami, D. A., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Terdampak Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja (Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5 (2).

Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan. Stres dalam Organisasi*. Alfabeta.

Wijaya, T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Graha Ilmu.

Yosiana. (2020). The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*.

Curriculum Vitae



A. Data Pribadi

Nama : Alfauza
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 12 Desember 1999
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
E-mail : alfauzaoja12@gmail.com
Alamat : Perum. Bintan Permai Blok C3 no.1

B. Riwayat Pendidikan

Tingkat Sekolah	Nama Sekolah
Sekolah Dasar	SDN 011 Tanjungpinang
Sekolah Menengah Pertama	SMPN 7 Tanjungpinang
Sekolah Menengah Atas	SMKN 1 Tanjungpinang
Strata I	STIE Pembangunan Tanjungpinang