

---

**PERAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PENGARUH BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Oleh:**

**Achmad Masruri,**

Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email : masruri7k@gmail.com

**Muhamad Ekhsan\*,**

Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email : muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

---

**.Article Info**

**Article History :**

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

**Abstract**

*The progress of a company cannot be separated from the existence and influence of the human resources in it. Human resources are the company's main engine in carrying out all activities to achieve goals. In a company, people are one of the most important elements. Without the role of humans, the company will not run. Because humans are the factors that drive and determine the running of a company. One of the factors that influence the success of an organization is the performance of its employees. Efforts to improve employee performance are to pay attention to workload and work stress. This study aims to determine and analyze the effect of workload on employee performance mediated by work stress. This research was conducted at PT SII, with a research sample of 97 employees. The sampling method used the slovin formula with a margin of error of 5% on a population of 128 employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires via google form to the production department of PT SII. The analysis method uses smartPLS 3.0. The results of this study indicate indirectly that workload has a positive but not significant effect on employee performance. Workload has a positive and significant effect on work stress and work stress has no positive and significant effect on employee performance at PT. SII. In this study the role of work stress could not mediate the effect of workload on employee performance at PT. SII.*

**Keyword :**

Employee Performance;

Wokload; Workstress

---

**1. PENDAHULUAN**

Sebagai negara berkembang Indonesia yang memasuki era negara industri baru, tidak terlepas dari kegiatan ekonomi internasional yang penuh dengan berbagai dinamika, dimana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk lebih berkompetensi lagi guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai faktor yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi, karena manusia merup-- Makan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang

dimiliki organisasi maupun lembaga tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal (Neksen et al., 2021).

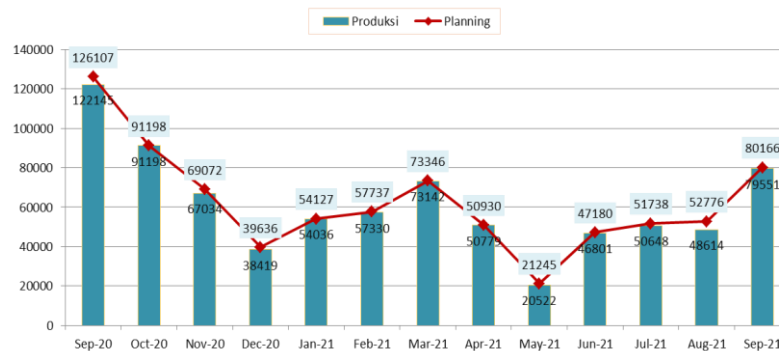
Kinerja karyawan terus meningkat di tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Salah satu langkah untuk menjaga atau meningkatkan kinerja karyawan adalah selalu menjaga kualitas karyawan agar perusahaan dapat tumbuh, berdaya saing, atau setidaknya bertahan melalui evaluasi kinerja karyawan dan serangkaian perbaikan.. Beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, komitmen karyawan yang rendah, motivasi karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan (Irawati & Carrollina, 2017).

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut sebagian karyawan di perusahaan mengutarakan Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan (Tjibrata et al., 2017).

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Nabawi (Nabawi, 2019) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan. Berikut merupakan data dari PT. SII pada bagian output produksi.



**Gambar 1. Data Output Line Produksi PT. SII**

Sumber : PT. SII (2021)

Dari data output produksi PT. SII pada gambar 1. dapat ditarik kesimpulan bahwa hanya pada bulan – bulan tertentu saja yang mencapai target produksi dan pada bulan – bulan yang lain tidak mecapai target. Hal ini menunjukkan kinerja menurun sehingga tidak mencapai target perusahaan yang sudah ditetapkan. Data target yang berubah-ubah pada setiap bulan dikarenakan perbedaan

jenis dan model yang sedang produksi. Pada bulan Mei terjadi trial model baru mengakibatkan penurunan produksi namun pada bulan September dengan adanya model baru yang mengakibatkan lonjakan produksi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja

karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja yang diberikan, baik beban kerja fisik maupun beban kerja secara mental. Pemberian beban kerja yang efektif pada pegawai, perusahaan dapat mengetahui kemampuan dan kesanggupan karyawannya dapat menerima beban kerja yang diberikan perusahaan, dapat melakukannya secara maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Faktor lain yang mempengaruhi beban kerja mental seseorang dalam mengenai suatu pekerjaan antara lain jenis pekerjaan, situasi kerja waktu respon, waktu penyelesaian yang tersedia dan faktor individu (tingkat motivasi, keahlian, kelelahan, kejenuhan dan toleransi performansi yang diijinkan (Simanjuntak & Situmorang, 2010).

Menurut Irawati (Irawati & Carrollina, 2017) Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan. Dikutip dari penelitian Tjibrata dkk (Tjibrata et al., 2017) Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi seluruh perusahaan/instansi. Namun Khasifah (2015) menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al (2016) menyatakan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan inkonsistensi pada hasil penelitian sebelumnya maka peneliti menambah variable mediasi stres kerja untuk menutup gap. Penambahan variable mediasi didasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Menurut Rodhi (2020) Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mathur *et al.*, (2007) stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, dimana pada saat stres meningkat maka akan menurunkan kinerja individu yang merasakannya. Stres kerja hampir dialami oleh semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan akan menimbulkan tekanan bagi karyawan. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang terlalu banyak sehingga menuntut keahlian tersendiri dalam memenuhi target. Stres dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada di deritanya suatu penyakit. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan serta ketidakpuasan kerja dapat merupakan penyebab timbulnya stres (Kasmarani, 2012). Misalnya kerja shift malam yang menyebabkan gangguan fisik dan emosi. Selain kerja shift hal lain yang dapat menimbulkan stres adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Hal yang sama juga pada penelitian Dhania (2010) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja karyawan.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kinerja

Kinerja Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut (Moeheriono, 2014) *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara

kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Neksen *et al* (Neksen *et al.*, 2021) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Nabawi (Nabawi, 2019) Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

### **Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Bagus *et al* (Pinatih & Gorda, 2017) kemudian menyimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan kondisi fisik dan psikis atau mental seorang pegawai yang dipengaruhi oleh faktor tanggung jawab yang timbul atas pekerjaannya dalam suatu organisasi. Soleman (2011) melihat dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik dalam kemampuan fisik, maupun kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan.

### **Stres Kerja**

Stres kerja dilambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaannya (Salleh, 2008). Menurut Megawati (2019) Stres adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan

dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Menurut Saina (2009) Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui *stress reaction* dan *demands*.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan Beban kerja terhadap kinerja karyawan**

Ahmad (Ahmad *et al.*, 2019) Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian sebelumnya dari Rolos *et al* (2018) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan dari pemaparan tersebut, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

#### **Hubungan Beban Kerja terhadap stres kerja**

Arfani (2018) mengatakan jika seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Berdasarkan dari pemaparan tersebut, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja

#### **Hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Megawati (Megawati, 2019) Stres kerja merupakan salah satu keadaan atau kondisi ketengan yang berkaitan dengan

suatu peluang. Apabila para karyawan mengalami stres kerja mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan mengalami penurunan. Maka perusahaan tersebut tidak mencapai target yang diinginkan. Stres kerja dapat berpengaruh positif bagi perusahaan dan berpengaruh negatif juga bagi perusahaan. Berdasarkan dari pemaparan tersebut, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi stres kerja**

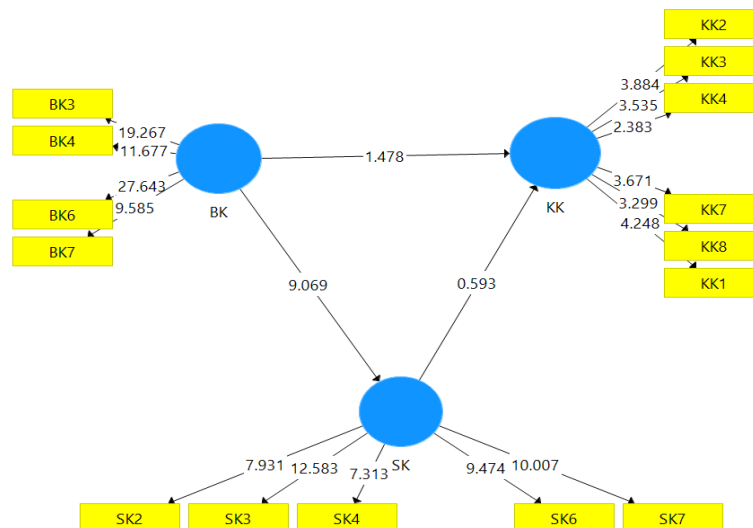
Stres kerja berpengaruh positif seperti motivasi pribadi, memberikan rangsangan agar lebih bekerja keras. mengubah persepsi karyawan dan meningkatkan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan profesional yang lebih baik, memiliki efek positif seperti peningkatan inspirasi untuk hidup, hal ini sejalan dengan penelitian Julvia (2016). Berdasarkan dari pemaparan tersebut, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang di mediasi stress kerja

**3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operator bagian produksi PT Skyworth Industry Indonesia dengan jumlah populasi total 128 orang, dengan sample 98 responden yang di dapat dari rumus slovin. Sumber data dari data primer yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian dengan cara pengambilan kuisisioner melalui *Google Form*. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuisisioner yang berisi tentang pernyataan mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Stres Kerja pada PT Skyworth Industry Indonesia. Untuk menilai setiap pertanyaan tertera pada kuisisioner adalah dengan memberikan skor pada setiap pernyataan, metode yang digunakan untuk pengskoran yaitu dengan menggunakan skala *likert*. Pada Skala *likert*, variable diukur dan dijabarkan menjadi indicator variable. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan angka penelitian yang diarahkan dengan nilai 1 dan maksimal 5. Pada penelitian ini pengolahan data diolah dengan menggunakan bantuan SmartPLS 3.0.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Pengujian Model Struktural (Inner Model)**



Gambar 1. Hasil Uji Inner Model

Sumber : Peneliti (2022)

Pengujian ini adalah pengujian terhadap suatu model struktural dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan hasil dari uji

*goodness of fit model*, hubungan antar konstruk dan nilai signifikan dari model yang digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Nilai *R-square*

**Tabel 1. Nilai *R-square***

	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Kinerja Karyawan	0.058	0.038
Stres Kerja	0.403	0.397

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel 1, tersebut menunjukkan bahwa *R-square* yang dihasilkan untuk variabel kinerja karyawan dengan nilai 0.058 atau sebesar 6% dan variabel stress kerja dengan nilai 0.403 atau sebesar 40,3% mengidentifikasi bahwa kontribusi dalam penelitian ini kecil.

### Struktural Model Test

*Struktural Model Test* didapat dengan menggunakan *SmartPLS* 3.0 dengan

menguji *Bootstrapping*. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% dengan batas ketidakakuratan sebesar ( $\alpha$ ) = 5% dimana nilai t-statistic yang digunakan adalah 1.96. Berikut adalah hasil dari penelitian *Structural Model Test*:

1. Jika nilai T-Statistic > 1,96 maka Ho ditolak Ha diterima
2. Jika nilai T-Statistic < 1,96 maka Ho diterima Ha ditolak

**Tabel 2. *Path Coefficient***

	Sample Asli (O)	Rata-rata Sample (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (I O/STDEV I)	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.307	0.286	0.208	1.478	<b>0.140</b>
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.635	0.652	0.070	9.069	<b>0.000</b>
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.160	-0.088	0.270	0.593	<b>0.554</b>

Sumber : Peneliti (2022)

**Tabel 3. *Specific Indirect Effect***

	Sample Asli (O)	Rata-rata Sample (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (I O/STDEV I)	P Values
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.102	-0.056	0.180	0.565	0.573

Sumber : Peneliti (2022)

### Pembahasan

#### Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis tidak diterima/ditolak. Hal ini menjelaskan apabila beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun tapi tidak signifikan dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target maka membuat para karyawan mampu mengatur waktu dengan

baik untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator terpenuhi secara seimbang seperti tuntutan pekerjaan yang tercapai dan pengalaman pekerjaan yang mendukung pekerjaan. Tuntutan pekerjaan misalnya target setiap hari atau tidak ada kecelakaan kerja serta mampu melebihi target yang diberikan oleh perusahaan, sehingga kinerja perusahaan akan meningkat. Pengalaman pekerjaan yang dimaksud disini adalah sesuai dengan posisi yang ditempatkan, namun dalam penelitian kali ini dianggap kurang efektif karena sekarang usia muda karyawan memiliki sesuatu yang tidak

dimiliki oleh karyawan berpengalaman, salah satunya yaitu semangat dalam bekerja dan mengikuti semua aturan dari perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian (Nabawi, 2019).

#### **Beban kerja terhadap stres kerja**

Hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja sehingga hipotesis diterima. Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian (Rikardo & Susanti, 2019). Beban pekerjaan yang diberikan perusahaan yang semakin meningkat maka stres kerja juga meningkat seperti pekerjaan yang monoton setiap hari dan waktu untuk istirahat yang kurang sangat mempengaruhi stres kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kebingungan dengan banyaknya tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini dapat teridentifikasi adanya masalah stres kerja pada karyawan yang akan menyebabkan menurunnya kinerja pada PT. SII.

#### **Stres kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis tidak diterima/ditolak. Dengan hasil ini berarti variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. SII. Nilai yang menandakan hubungan yang negatif. Jadi dapat dijelaskan bahwa semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin membaik dan sebaliknya apabila stres kerja semakin tinggi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang membuat stres kerja menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu alasan yang paling mendasar adalah pandemi covid-19 yang menyebabkan lowongan pekerjaan menjadi semakin sempit dan susah mencari pekerjaan. Jadi, karyawan secara terpaksa menjalani pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian (Dewi & Wibawa, 2016). Berbeda dengan penelitian dari Parashakti (2022) dan (Rodhi, 2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian pada hipotesis keempat menunjukkan bahwa stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis tidak diterima/ditolak. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2019) yang hasilnya secara parsial beban kerja dan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi pada penelitian ini variabel stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor penyebabnya antara lain kondisi pandemic covid yang membuat susah mencari pekerjaan dan harga pangan menjadi naik yang menjadi pemicu terjadinya stres kerja pada karyawan namun tetap menjalankan aktifitas sebagai karyawan PT. SII. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan seperti apa yang dikemukakan oleh (Arfani & Lutralean, 2018).

### **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja menggunakan *Software smartPLS v.3.0* maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan beban kerja positif searah terhadap kinerja karyawan akan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan pada karyawan maka akan

semakin positif dan signifikan tingkat stres kerja pada karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan semakin rendah stres kerja maka akan berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

## 6. REFERENSI

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Ceven, M., Sayinti, A. B., & Dincer, H. (2009). *IP Header Reduction for APCO Project-25 data links*. 1(3), 724–727. <https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498>
- Dewi, C., & Wibawa, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. *None*, 5(12), 248742.
- Dhini Rama Dhanita. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 59–71.
- Kasifah, F. (2015). KINERJA PEGAWAI. *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Kasmarani, M. (2012). pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di instalasi gawat darurat (igd) rsud cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Koesomowidjojo, S. . (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mathur, G., Vigg, S., Sandhar, S., & Holani, U. (2007). Stress as a correlate of job performance&colon; a study of manufacturing organizations. *Journal of Advances in Management Research*, 4(2), 79–85. <https://doi.org/10.1108/97279810780001261>
- Megawati, P. E. (2019). Pengaruh Motivasi , Stress Kejadian Beban Kerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8.
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373.
- Pinatih, I. G. B. A., & Gorda, A. A. N. E. S.



- (2017). Gaya kepemimpinan, beban kerja, stres kerja, teknologi informasi, dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(2), 298–310.
- Rikardo, T., & Susanti, F. (2019). *PENGARUH JOB INSECURITY, DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PT GARDA TOTAL SECURITY PADANG*. 1–15.
- Rodhi, M. N. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Taliwang I Cakranegara*. 1(1).
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(4).
- Salleh, L. (2008). *How Detrimental is Job Stress ? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry*.
- Simanjuntak, R. A., & Situmorang, A. D. (2010). Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Mental. *Jurnal Teknologi*, 3, 53–60.
- Soleman, A., & Mt, S. T. (2011). *ANALISIS BEBAN KERJA DITINJAU DARI FAKTOR USIA DENGAN ( Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka )*. 05(2).
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.

