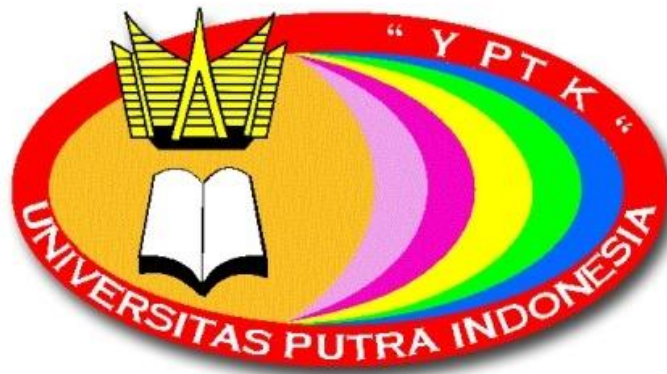


**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA RSJ. PROF. DR. HB SAANIN PADANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

DWI NADIA FITRI
20101155310359

JURUSAN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG

2024

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Nadia Fitri
BP : 20101155310359
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1-Manajemen

Menyatakan bahwa :

1. Sesungguhnya Skripsi yang Saya susun merupakan hasil karya tulis Saya sendiri. Adapun bahagian-bahagian tertentu dalam Skripsi yang Saya susun diperoleh dari hasil karya orang lain, yang telah Saya tuliskan sumbernya dengan jelas dan sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan Skripsi baik pengolahan data maupun Skripsi secara keseluruhan terbukti dibuatkan orang lain, maka Saya menerima sanksi yang diberikan Akademik, berupa pembatalan Skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikianlah surat pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, Februari 2025
Saya yang menyatakan,

Dwi Nadia Fitri
20101155310359

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA RSJ. PROF. DR. HB SAANIN PADANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Dwi Nadia Fitri
20101155310359

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan di depan dewan penguji pada
ujian komprehensif

Padang, Februari 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Vicky Brama Kumbara, S.E., B. Ba., M.M
NIDN: 1006108801

Putri Azizi, S.E., M.M
NIDN: 1014049502

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA RSJ. PROF. DR. HB SAANIN PADANG**

Telah di ujikan dan dipertahankan di depan tim penguji Ujian Komprehensif pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia (UPI) "YPTK" Padang

Pada, Februari 2025

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. ()

2. ()

Padang, Februari 2025

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia "YPTK"

Dr. Yulasmi, S.E., M.M
NIDN : 1019087501

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA RSJ. PROF. DR. HB SAANIN PADANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Dwi Nadia Fitri
20101155310359

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Pada tanggal, Februari 2025
Dan dinyatakan telah lulus
Memenuhi syarat

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Vicky Brama Kumbara, S.E., B. Ba., M.M
NIDN: 1006108801

Putri Azizi, S.E., M.M
NIDN: 1014049502

Padang, Februari 2025
Mengesahkan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Dr. Yulasmi, S.E., M.M
NIDN : 1019087501

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisi SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Karyawan RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif yang signifikan Beban Kerja terhadap Stres Kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja mampu memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja tidak mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine and attempt to analyze the influence of workload and work environment on employee performance with work stress as an intervening variable in RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are RSJ employees. Prof. Dr. HB Saanin Padang. The research results found that there was a significant positive influence of workload on job stress. There is an insignificant positive influence of the Work Environment on Job Stress. There is an insignificant positive effect of workload on employee performance. There is an insignificant negative influence of the Work Environment on Employee Performance. There is a significant positive influence of Job Stress on Employee Performance. Job Stress is able to mediate Workload on Employee Performance. Job Stress is unable to mediate the Work Environment on Employee Performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, Work Stress, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kepada ALLAH SWT atas rahmat, nikmat serta karunia yang dilimpahkan-Nya dan shalawat beriring salam juga penulis haturkan kepada Nabi MUHAMMAD SAW, yang telah membawa sinar dan ilmu pengetahuan kepada umat manusia. Berkat itulah pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul, **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang.**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan dan dorongan dari semua pihak, baik yang didapat dalam masa perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini, maka dari itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih pada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **H. Herman Nawas** Rahimahullah dan Ibu **Dr. Hj. Zerni Melmusi, M.M., Akt., CA** sebagai Pendiri dan juga Pembina Yayasan Perguruan Tinggi Komputer (YPTK) Padang.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Muhammad Ridwan, SE., M.M** sebagai Ketua Yayasan Perguruan Tinggi Komputer (YPTK) Padang.
3. Bapak **Prof. Dr. Sarjon Defit, S.Kom., M.Sc**, Rektor Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
4. Bapak **Dr. Yulasmi, S.E., M.M**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.
5. Bapak **Dr. Vicky Brama Kumbara, S.E., B. B.a., M.M**, Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.

6. Bapak **Dr. Vicky Brama Kumbara, S.E., B. B.a., M.M**, Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu **Putri Azizi, S.E., M.M**, Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh **Staf Dosen, Karyawan dan Karyawati** Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
9. Kepada **Karyawan RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang**, yang dengan ramah dan tangan terbuka untuk melakukan pengisian kuisioner dalam penelitian ini.
10. Kepada keluarga yang selalu memberika dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka semua saran dan komentar dari semua pihak dengan senang hati penulis terima. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang memerlukan. Dan semoga ALLAH SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Padang, Februari 2025

Dwi Nadia Fitri
20101155310359

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN DEKAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.	9
1.4 Rumusan Masalah.	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	14
2.1.2 <i>Middle Theory</i>	15
2.1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 <i>Applied Theory</i>	17
2.1.3.1 Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	20
2.1.3.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	22
2.1.3.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.1.5 Dimensi Kinerja Pegawai.....	23
2.1.3.1.6 Indikator-Indikator dari Kinerja Karyawan.....	24
2.1.3.2 Beban Kerja.....	25
2.1.3.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	25

2.1.3.2.2 Aspek Beban Kerja	28
2.1.3.2.3 Dampak Beban Kerja	30
2.1.3.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	30
2.1.3.2.5 Jenis Beban Kerja	32
2.1.3.2.6 Dimensi Beban Kerja	32
2.1.3.2.7 Indikator Beban Kerja	33
2.1.3.3 Lingkungan Kerja	34
2.1.3.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	34
2.1.3.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	36
2.1.3.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja	38
2.1.3.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	38
2.1.3.3.5 Dimensi Lingkungan Kerja	40
2.1.3.3.6 Indikator Lingkungan Kerja	42
2.1.3.4 Stres Kerja	43
2.1.3.4.1 Pengertian Stres Kerja	43
2.1.3.4.2 Jenis-jenis Stres Kerja	46
2.1.3.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	46
2.1.3.4.4 Dimensi Stres Kerja	49
2.1.3.4.5 Indikator Stres Kerja	50
2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	52
2.3 Pengembangan Hipotesis	57
2.4 Kerangka Pikir	60
2.5 Hipotesis	61
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	63
3.2 Desain Penelitian	63
3.3 Populasi dan Sampel	64
3.3.1 Populasi	64
3.3.2 Sampel	64
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	65
3.4.1 Sumber Data	65
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	66
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	67
3.6 Instrumen Penelitian	68
3.6.1 Kisi-kisi Instrumen	69
3.7 Teknik Analisa Data	70
3.7.1 Pengujian Instrumen Penelitian	71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	76
4.1.1 Visi dan Misi	77

4.1.2 Struktur Organisasi RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang	77
4.2 Deskripsi Penelitian	78
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	79
4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	80
4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	81
4.3 Analisis Deskriptif Variabel	82
4.4 Teknik Analisis Data.....	88
4.4.1 Analisis <i>Outer Model</i>	88
4.4.2 Pengujian <i>Outer Model</i>	88
4.4.3 Penilaian <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	98
4.4.4 Penilaian <i>Discriminant Validity</i>	99
4.4.5 Penilaian Reliabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i>).....	100
4.4.6 Persamaan <i>Outer Model</i>	100
4.5 Pengujian <i>Inner Model</i>	106
4.6 Pengujian Hipotesis.....	107
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	112
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang Tahun 2021-2023	2
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Awal Variabel Beban Kerja Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang	4
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Awal Variabel Lingkungan Kerja Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.....	5
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Awal Variabel Stres Kerja Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	52
Tabel 3.1 Populasi	64
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	67
Tabel 3.3 Skala Likert	69
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrument.....	69
Tabel 3.5 Tingkat Capaian Responden (TCR)	71
Tabel 3.6 <i>Rule of Thumbs Outer Model Kriteria</i>	72
Tabel 3.7 <i>Rule of Thumbs Inner Model</i>	73
Tabel 4.1 Perhitungan Hasil Penyebaran Kuisisioner	78
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	79
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	80
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	80
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	81
Tabel 4.6 Interval Skor Jawaban Responden	82
Tabel 4.7 Statistik Diskriptif Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	82
Tabel 4.8 Statistik Diskriptif Pada Variabel Beban Kerja (X1)	84
Tabel 4.9 Statistik Diskriptif Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)	85
Tabel 4.10 Statistik Diskriptif Pada Variabel Stres Kerja (Z).....	87
Tabel 4.11 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Kinerja Pegawai	92
Tabel 4.12 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Beban Kerja	94
Tabel 4.13 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Lingkungan Kerja.....	96
Tabel 4.14 Hasil <i>Outer Loading</i> Variabel Stres Kerja.....	98
Table 4.15 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	98
Tabel 4.16 Penilaian <i>Discriminant Validity</i>	99
Tabel 4.17 Nilai Reliabilitas	100
Tabel 4.18 Evaluasi Nilai <i>R Square</i>	103
Tabel 4.19 <i>Output Model Fit</i>	104
Tabel 4.20 <i>F-Square</i>	105
Tabel 4.21 <i>Q-Square</i>	106

Tabel 4.22 <i>Path Coefficient</i>	108
Tabel 4.23 <i>Result Path Analysis</i>	111

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	61
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang	78
Gambar 4.2 Hasil <i>Outer Loading</i> Sebelum Eliminasi	89
Gambar 4.3 Hasil <i>Outer Loading</i> Setelah Eliminasi	90
Gambar 4.4 <i>Outer Loadings</i> Variabel Kinerja Pegawai	91
Gambar 4.5 <i>Outer Loadings</i> Variabel Beban Kerja	93
Gambar 4.6 <i>Outer Loadings</i> Variabel Lingkungan Kerja.....	95
Gambar 4.7 <i>Outer Loadings</i> Variabel Stres Kerja	97
Gambar 4.8 Full Model.....	101
Gambar 4.9 <i>Struktural Model Inner</i>	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

Lampiran 3 Hasil Olah Data *SmartPls*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2019) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan, sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat

utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Rumah Sakit Jiwa Prof. HB Saanin Merupakan Salah Satu Rumah Sakit Jiwa milik pemerintah yang berada di Sumatera Barat Kota Padang. Tepatnya di Jl. Raya Gadut, Limau Manis Selatan. Rumah sakit yang bergerak dibidang jasa, rumah sakit ini melayani pasien dengan gaguan abnormal pada prilaku, maupun ketergantungan narkotika dan hal lainnya. Rumah sakit ini tidak hanya Melayani untuk umum, Tetapi juga untuk BPJS. Dikarenakan Termasuk Rumah sakit jiwa terbesar di kota padang, ini tentu membuat perawat kewalahan dalam melaksanakan tugasnya. Karena tuntutan pekerjaan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang harus di patuhi oleh perawat di rumah sakit jiwa Prof. HB Saanin.

Berikut ini tabel target dan capaian pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang tahun 2021-2023 :

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang Tahun 2021-2023

Indikator Kinerja	2021		2022		2023	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Persentase ketersediaan SDM bagian administrasi dan manajemen sesuai RS jiwa tipe A	100%	65%	100%	72%	100%	75%
Persentase tersedia bangunan /ruang pelayanan sesuai standar	100%	65%	100%	70%	100%	75%

Indikator Kinerja	2021		2022		2023	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Indeks kepuasan pelanggan	100%	61%	100%	82%	100%	86%
Terselenggaranya sistem administrasi dan manajemen yang profesional dan berbasis IT	100%	60%	100%	65,4%	100%	83%
Waktu tunggu rawat jalan 60 menit	90%	69,5%	90%	76%	90%	73%

Sumber : RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat pada indikator Persentase ketersediaan SDM bagian administrasi dan manajemen sesuai RS jiwa tipe A tahun 2021 tercapai 65%, pada tahun 2022 tercapai 72%, dan pada tahun 2023 tercapai 75%. Kemudian pada indikator Persentase tersedia bangunan /ruang pelayanan sesuai standar tahun 2021 tercapai 65%, pada tahun 2022 tercapai 70%, dan pada tahun 2023 tercapai 75%. Pada indikator Indeks kepuasan pelanggan, pada tahun 2021 tercapai 61%, pada tahun 2022 tercapai 82%, dan pada tahun 2023 tercapai 86%. Lalu pada indikator Terselenggaranya sistem administrasi dan manajemen yang profesional dan berbasis IT, standar tahun 2021 tercapai 60%, pada tahun 2022 tercapai 65,4%, dan pada tahun 2023 tercapai 83%. Dan pada indikator Waktu tunggu rawat jalan 60 menit tahun 2021 terealisasi 69,5%, pada tahun 2022 terealisasi 76%, dan pada tahun 2023 terealisasi 73%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang mengalami tidak mencapai

target setiap tahunnya. Dimana hal ini disinyalir disebabkan oleh, Beban Kerja yang masih tinggi, Lingkungan Kerja yang masih kurang nyaman dan Stres Kerja yang masih tinggi pada karyawan.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Beban Kerja. Dimana menurut (Surijadi & Musa, 2020) Beban kerja adalah Kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dengan beban kerja.

Berikut survey awal mengenai Beban Kerja dengan melakukan penyebaran kuesioner awal pada 20 orang karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Awal Variabel Beban Kerja Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak	12	8
2	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya	16	4
3	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya	11	9
4	Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	17	3

Sumber :20 Karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dimana hasil penyebaran kuesioner sementara kepada karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang untuk mengetahui bagaimana tingkat beban kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang, dimana

dari 20 karyawan kebanyakan memilih jawaban ya dari pada tidak, dimana dari hasil penyebaran kuesioner tersebut menggambarkan bahwa beban kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang masih tergolong tinggi.

Selain Beban Kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Dimana menurut (Sihaloho & Siregar, 2019), Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Berikut survey awal mengenai lingkungan kerja dengan melakukan penyebaran kuesioner awal pada 20 orang karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Awal Variabel Lingkungan Kerja Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	7	13
2	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik	9	11
3	Diruangan tempat saya bekerja memiliki aroma yang membuat nyaman dalam bekerja	10	10
4	Ditempat saya bekerja setiap ruangan tertata rapi	8	12
5	Keamanan ditempat saya bekerja sangat terjaga	11	9

Sumber :20 Karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dimana hasil penyebaran kuesioner sementara kepada karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang, dimana dari 20 karyawan kebanyakan memilih jawaban tidak dari pada ya, dimana dari hasil penyebaran kuesioner tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang masih belum optimal.

Selain Lingkungan Kerja Stres Kerja juga termasuk faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dimana Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Sari, 2019).

Berikut survey awal mengenai Stres Kerja dengan melakukan penyebaran kuesioner awal pada 20 orang karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Awal Variabel Stres Kerja Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Ditempat saya bekerja tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak	13	7
2	Ditempat saya bekerja sangat menuntut karyawan bisa berperan jadi apa aja	15	5
3	Ditempat saya bekerja saya dituntut untuk bisa menyelesaikan banyak pekerjaan dalam sehari	11	9
4	Struktur organisasi ditempat saya bekerja yang tidak sesuai	12	8
5	Sikap pemimpin yang kurang baik	9	11

Sumber :20 Karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dimana hasil penyebaran kuesioner sementara kepada karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang untuk mengetahui bagaimana tingkat stres kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang, dimana dari 20 karyawan kebanyakan memilih jawaban ya dari pada tidak, dimana dari hasil penyebaran kuesioner tersebut menggambarkan bahwa tingkat stres kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang masih tergolong tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahyono & Alansori, 2021) Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung). Dengan hasil penelitian Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Melisa & Siregar, 2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada CV. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier. Dengan hasil penelitian Beban Kerja Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Irwan et al., 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh**

Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja yang masih tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja yang masih kurang nyaman pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang akan membuat kinerja karyawan menurun.
3. Stres Kerja yang masih tinggi dapat meyebabkan kinerja tidak tercapai sesuai target.
4. Rasa tanggung jawab pada diri karyawan masih rendah akan berdampak pada kinerja karyawan.
5. Masih lemahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang akan berpengaruh pada Kinerja Karyawan.
6. Masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan akan berpengaruh pada kinerja.
7. Kerja sama antara anggota organisasi masih rendah akan berdampak pada kinerja karyawan.
8. Semangat kerja yang masih rendah akan berdampak pada kinerja karyawan.
9. Keterampilan kerja karyawan yang belum optimal dalam bekerja dapat membuat kinerja karyawan tidak tercapai sesuai target.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) kemudian sebagai variabel intervening adalah Stres Kerja (Z) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
2. Apakah Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
3. Apakah pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
4. Apakah Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
5. Apakah Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
6. Apakah Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?
7. Apakah Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

BAB II

LANDASAN TEORI, TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

(Bangalino et al., 2019) menyatakan bahwa manajemen adalah rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya menurut (Setiyowati, H. & Kurniawan, 2021), menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarnya. Namun ruang lingkup manajemen tidak terbatas hanya pada leader. Karna kepemimpinan hanyalah bagian dari manajemen. Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa manajemen itu adalah seni dalam mengelola. Sebuah seni tentunya tidak hanya menggunakan satu metode semata. Metode yang digunakan haruslah banyak untuk kemudian menjadikannya sebagai seni yang bernilai tinggi. Begitu pula dengan manajemen. Untuk menata sebuah sistem harus memiliki manajemen yang baik dan handal agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya.

(Khairawati et al., 2021), menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan : Perencanaan, Pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui

pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. pengertian dari manajemen sering kali berbeda penjelasannya dan mempunyai sudut pandang yang berbeda dari para ahli. Namun dalam hal visi dan tujuannya, kesemua pengertian tersebut akan selalu mengerucut kepada satu hal, yaitu pengambilan keputusan. Didalam keseharian kita sering kali mendengar tentang manajemen, sejatinya bermakna seni dalam mengelola dan mengatur. Seni tersebut menjadi krusial dalam rangka menjaga kestabilan sebuah otoritas bisnis atau perusahaan dan organisasi.

Secara umum pengertian manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasian, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Bisa juga diartikan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas. Secara etimologis, pengertian ini juga dilihat sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, sebagai usaha bersama dengan beberapa orang dalam organisasi tersebut. Sehingga, ada orang yang merumuskan dan melaksanakan tindakan manajemen yang disebut dengan menejer.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Pada dasarnya fungsi manajemen dibagi menjadi tiga (Dewi & Agustina, 2022), yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah memikirkan apa yang dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karna tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tak dapat berjalan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakan, bagaimana tugas-tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha agar dapat mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

2.1.2 *Middle Theory*

2.1.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan. Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat memberdayakan SDM tidak hanya bagi keuntungan jangka pendek, namun juga pertumbuhan, perkembangan dan kepuasan diri dari sumber daya manusia (Novita.S, 2020).

Menurut (Fransiska Ekobelawati, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah: Pertama, MSDM merupakan bagian dari manajemen. Kedua, MSDM menangani orang, karyawan, pekerja atau staf yang bekerja dalam suatu organisasi. Ketiga, MSDM menaruh perhatian kesejahteraan orang yang ada di dalam organisasi. Keempat karyawan, pekerja, atau staf yang sejahtera diharapkan bekerja secara efektif sebagai satu kelompok/tim dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Dari pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, dapat diketengahkan beberapa paradigma, sebagai berikut:

1. Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi memerlukan manusia sebagai motor penggerak agar organisasi dapat berfungsi untuk mencapai tujuan.
2. Potensi psikologis seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan bersifat abstrak dan tidak jelas batas-batasnya sehingga pimpinan berkewajiban menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan dalam rangka peningkatan produktivitas.
3. Manajemen sumber daya manusia memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.
4. Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment*, *selection*, *compensation*, *retention*, *evaluation*, *promotion*, dan lain-lain.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Setiawan et al., 2022) selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.

Sedangkan Fungsi Manajemen menurut (Yusuf & Bintan, 2021) bahwa semua manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

1. Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.

2.1.3 *Applied Theory*

2.1.3.1 Kinerja Karyawan

2.1.3.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugiono & Ardiansyah, 2021). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh Karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut (Tamimi & Sopiah, 2022) adalah sebagai proses atau hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut (Nabawi, 2019) kinerja Karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para Karyawannya.

Menurut (Rozi et al., 2020) kinerja adalah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesempatan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Fahmi 2020) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut (Edison 2019) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

(Gary Dessler 2020) *stated that, "Performance is as follows: "The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them completely with their responsibilities with the expected results". This opinion*

means the willingness of a person or group of people to carry out activities and perfect them in accordance with their responsibilities with the results as expected.

The definition of performance (employee performance) is the quality and quantity of work results achieved by an employee in carrying out his functions in accordance with the responsibilities given to him. Performance is the result or output of a process (Ekhsan, 2019).

Employees who work certainly hope for career advancement or potential development which will later be beneficial both for themselves and the organization. If there is an opportunity to excel, it will create an urge to improve your achievements in order to increase work productivity. According to (Husein & Hanifah, 2019), performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee or employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to them.

According to (Setiawan, 2019), performance is the process by which an organization evaluates or assesses employee work performance. This forms the basis of all other career delineation activities. Because career advancement is very dependent on work achievements, such as promotions, opportunities to obtain higher education, housing facilities, health and other facilities to support the smooth running of work.

According to (Harrison, 2019) performance is the work result achieved by a person or group of people in an organization in order to achieve organizational goals within a certain time period. Thus, based on the definition above, the author defines performance as the results of work functions/activities

of a person or group in an organization which are influenced by various factors to achieve organizational goals within a certain time period.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan adalah kemampuan Karyawan atas keberhasilan Karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2.1.3.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Ekhsan, 2019) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan kinerja terhadap Karyawan yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*).

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan Karyawan untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi para Karyawan.

4. Kebutuhan Pengembangan dan Lingkungan Kerja (*Training And Development Needs*).

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan Lingkungan Kerja dan pengembangan bagi Karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Perencanaan dan Motivasi Kerja (*Carrer Planning and Development*)

Hasil penilaian inerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6. Prosedur Perekrutan (*Proccess Deficiencies*).

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan Karyawan yang berlaku dalam organisasi.

7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan informasi(*Informational Inaccuracies And Job-Design Errors*).

Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi keKaryawanan, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.

8. Kesempatan yang sama (*Equal Employment Opportunity*).

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif kerana setiap Karyawan memiliki kesempatan yang sama.

9. Tantangan Eksternal (*Eksternal Challenges*).

Hasil penilaian kineja dapat menggambarkan sejauhmana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, dan lain-lainnya mempengaruhi Karyawan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya.

10. Umpan Balik (*Feedback*)

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kekaryawanan terutama departemen SDM serta terkait dengan kepentingan Karyawan itu sendiri.

2.1.3.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Reka, 2019) sebuah perusahaan mempunyai manfaat dalam penilaian kinerja diantaranya:

1. Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Menghargai setiap kontribusi.
3. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan
4. Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan Karyawan.
5. Menciptakan peningkatan produktivitas Karyawan dikarenakan adanya *feedback* atau *reward* bagi Karyawan yang berprestasi

2.1.3.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan Karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya. Menurut (Munardi dkk., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan Karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang Karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi.

Sedangkan Menurut (Rozi et al., 2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah:

1. Variabel Individu

Meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman. Demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.

2. Variabel Psikologis

Meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

3. Variabel Organisasi

Meliputi sumber daya, Beban Kerja, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

2.1.3.1.5 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Irwan et al., 2022) dimensi kinerja karyawan ada tiga :

1. Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang *teller* bank (perusahaan jasa) adalah berapa banyak nasabah yang dilayani. Sementara itu, kualitasnya adalah seberapa tepat *teller* tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayaninya.
2. Perilaku kerja. Ketika berada di tempatnya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misal, seorang pramusaji restoran disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor, dan wajahnya selalu ceria ketika melayani para pelanggan.

2.1.3.1.6 Indikator-Indikator dari Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja Karyawan dalam sebuah organisasi menurut (Tamimi & Sopiah, 2022) adalah:

1. Kualitas

Kualitas atau mutu adalah tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Istilah ini banyak digunakan dalam dalam bisnis, rekayasa, dan manufaktur dalam kaitannya dengan teknik dan konsep untuk memperbaiki kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah properti yang dapat eksis sebagai banyak atau besaran, yang menggambarkan diskontinuitas dan kontinuitas.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi.

5. Kemandirian

Kemandirian yaitu sebagai sesuatu yang mandiri, atau kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggungjawab atas segala tingkah laku sebagai manusia dewasa dalam melaksanakan kewajibannya guna memenuhi kebutuhannya sendiri.

2.1.3.2 Beban Kerja

2.1.3.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri, Maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal (Tamimi & Sopiah, 2022).

Menurut (Surijadi & Musa, 2020) Beban kerja adalah Kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dengan beban kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Husin et al., 2021). Kemudian menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul rasa kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam ketiga kondisi, yaitu : beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut (Rohman & Ichsan, 2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh (Linda, 2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

According to (Vanchapo, 2020) Workload is a process or activity that must be completed immediately by a worker within a certain time period. If a worker is able to complete and adapt to a number of tasks given, then this does not become a workload. However, if the worker is unsuccessful then these tasks and activities become a workload.

According to (Monika, 2020) workload is the process carried out by a person in completing the tasks of a job or group of positions carried out under normal circumstances within a certain period of time. (Dhanita, 2020) concluded that workload is a number of physical and psychological activities that require mental abilities and must be completed within a certain time period.

Workload According to (Rohman & Ichsan, 2021) workload is a group or number of activities that must be completed by an organizational unit or position holder within a certain period of time. The workload given to employees must be balanced with the employee's own competencies and abilities, otherwise sooner or later it will cause problems that can disrupt the employee's performance in the future.

According to (Fransiska & Tupti, 2020) workload is a process or activity that is too much and can cause tension within a person. This can lead to a decrease in employee performance caused by the level of skill required being too high, speed being too high, work volume being too much and so on. A workload intensity that is too large can create work stress, whereas a workload intensity that is too low can cause boredom or boredom.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2.2 Aspek Beban Kerja

Menurut (Husin et al., 2021) kemampuan beban kerja yang berbeda-beda antar satu pegawai dengan pegawai lain membuat suatu organisasi melakukan penghitungan beban kerja yang dapat dipandang dari tiga aspek :

1. Aspek fisik

Perhitungan beban kerja dipandang dari aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia.

2. Aspek Mental

Perhitungan beban kerja dipandang dari aspek mental adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis pegawai yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja saja.

3. Aspek Penggunaan Waktu

Perhitungan beban kerja yang dipandang dari aspek penggunaan waktu adalah bagaimana pegawai memanfaatkan waktu untuk bekerja. Dapat dipaparkan perhitungan beban kerja dapat dipandang dari tiga aspek, yaitu aspek fisik, aspek mental dan aspek penggunaan waktu. Pada beban kerja fisik setiap pegawai akan diidentifikasi dari dua hal, yaitu beban kerja fisik fisiologis dan beban kerja fisik biomekanika.

- a. Beban kerja fisik

Pada beban kerja fisik fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada pegawai, yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernafasan serta fungsi alat indera pada tubuh pegawai.

b. Beban kerja psikis

Beban kerja psikis pegawai merupakan beban kerja yang timbul saat pegawai melakukan aktifitas mental/psikis di lingkungan kerjanya, dalam melakukan penilaian beban kerja psikis ada beberapa tujuan yang akan dicapai, antara lain :

- a) Mengetahui batas minimal kinerja
- b) Mengetahui batas maksimal kinerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai
- c) Mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja
- d) Mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan pekerjaannya hingga akhirnya organisasi.
- e) Melakukan pemilihan karawan yang memiliki kapasitas beban kerja psikis diats rata-rata pegawai lainnya untuk kemudian ditempatkan pada posisi yang membutuhkan ketahanan beban kerja lebih baik dari pada rekan seajajar.

Dari berbagai pendapat paraahli diats dapat disimpulkan Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis, untuk memenuhi permintaan dan target yang harus dicapai dari pekerjaan tersebut.

2.1.3.2.3 Dampak Beban Kerja

Menurut (Diana, 2019) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal – hal seperti:

1. Kualitas kerja menurun Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.
3. Kenaikan tingkat absensi Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.3.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

(Vanchapo, 2020) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor Lingkungan Fisik Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi:

- 1) Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya.
- 2) Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya.
- 3) Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para karyawan.
- 4) Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak. Selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

2. Faktor Lingkungan Psikis

- 1) Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari: pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbulkan stres.

- 2) Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya feedback prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab. Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.

2.1.3.2.5 Jenis Beban Kerja

Dalam beban kerja terdapat dua jenis didalamnya, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif (Vanchapo, 2020).

1. Beban Kerja Kuantitatif Beban berlebih fisik ataupun mental yang mengharuskan seseorang untuk mengerjakan banyak hal dalam pekerjaannya yang memungkinkan menjadi sumber utama stress kerja. Selain itu, unsur penyebab dari beban kerja kuantitatif ini yaitu desakan waktu seperti adanya deadline ketika melakukan suatu pekerjaan.
2. Beban Kerja Kualitatif Beban kerja yang terjadi karena tuntutan pekerjaan yang banyak melebihi batas kemampuan dan teknis pekerja. Beban kerja ini dapat menyebabkan pekerja menjadi tidak produktif dan juga dapat menjadi destruktif bagi karyawan. Apabila terus berlanjut maka dapat menimbulkan kelelahan mental serta dapat membentuk reaksi emosional yang berlebih.

2.1.3.2.6 Dimensi Beban Kerja

Menurut (Husin et al., 2021) mengidentifikasi beberapa dimensi beban kerja antara lain :

1. *Time Load* (beban waktu) : adalah menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. (Beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi).
2. *Mental Effort Load* (Beban Mental) : adalah menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. (Beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi).
3. *Psychological Stress Load* (Beban Psikologis) : adalah mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas. (Beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi).

2.1.3.2.7 Indikator Beban Kerja

Menurut (Husin et al., 2021) mengidentifikasi beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh pegawai. Indikator tersebut antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, pegawai yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan *SOP* tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki *SOP* atau tidak

konsisten dalam melaksanakan *SOP*, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tentunya atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai.

2.1.3.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

(Sihaloho & Siregar, 2019), Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Irwan et al., 2022) mengatakan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

(Munardi dkk., 2021) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana

Karyawan dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

(Rosminah, 2021) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja Karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

(Ocha Maretha & Alam, 2022) lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjaannya atau karyawan yang berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut.

According to (Nuraini, 2020) the work environment is everything that is around employees and can influence them in carrying out the tasks assigned to them, for example by having air conditioner (AC), adequate lighting and so on. The work environment is something that exists in the workers' environment which can influence them in carrying out their duties, such as temperature, humidity, ventilation, lighting, noise, cleanliness of the workplace and whether or not work equipment is adequate (Mauli & Mukaram, 2019).

(Isyandi, 2021) the work environment can be interpreted as all the tools encountered, the surrounding environment where a person works, his work methods, as an influence on his work both as an individual and as a group.

Meanwhile, according to (Mardiana, 2019) the work environment is the environment where employees carry out their daily work.

According to (Lewa, 2020) the work environment must be formed in such a way as to create work relationships that bind workers to the environment. The work environment can be said to be good if the employees can carry out work activities optimally, safely, healthily and comfortably. A bad work environment can also have a negative impact on the company because it makes employees unable to work efficiently.

Berdasarkan definisi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah suatu lingkup atau ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya.

2.1.3.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

(Sari & Erlina, 2021) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan Karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- 1) Faktor lingkungan social

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- 2) Faktor status social

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

- 3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.3.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Rozi et al., 2020).

2.1.3.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

(Rozi et al., 2020) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Penerangan

Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, karena penerangan mempunyai manfaat yang besar guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Jika penerangan kurang baik maka pada akhirnya akan berdampak pekerjaan menjadi lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu udara

Hampir seluruh waktu kerja dihabiskan didalam ruangan, maka suhu udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut masalah kesehatan orang yang ada didalam ruangan tersebut. Udara yang segar dan bersih akan membuat Karyawan menjadi sehat, nyaman dan betah berada di dalam ruangan.

3. Pewarnaan

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, dimana pemberian warna pada lingkungan juga memiliki pengaruh terhadap psikologi para pekerja.

4. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena kebersihan menyangkut dengan kesehatan seseorang. Setiap perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya karena selain menyangkut kesehatan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang tidak bersih, berdebu dan bau akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Tetapi lingkungan kerja yang bersih, dan nyaman pasti akan menimbulkan rasa senang, dan dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja menjadi bersemangat.

5. Musik

Musik merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dengan kehidupan manusia. Dengan musik yang lembut dan merdu, seseorang akan merasa nyaman dan tenang. Musik menghasilkan beberapa keuntungan, diantaranya membantu meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dan produktivitas karyawan dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan.

6. Kebisingan

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena kebisingan dapat mengganggu konsentrasi seseorang. Jika konsentrasi karyawan terganggu, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan, dan dapat menimbulkan kerusakan.

7. Keamanan

Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Dan rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat karyawan dalam bekerja

2.1.3.3.5 Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi Lingkungan Kerja dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019) diantaranya :

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu :

1) Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja Karyawannya.

2) Sirkulasi udara.

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3) Kebisingan.

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Warna.

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

5) Kelembaban udara.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

6) Fasilitas.

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Dimensi non fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

1) Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

2) Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

3) Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.1.3.3.6 Indikator Lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja (Rosminah, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya

Penggunaan cahaya yang disengaja untuk mencapai efek praktis atau estetika. Pencahayaan mencakup penggunaan kedua sumber cahaya buatan seperti lampu, serta penerangan alami dengan menangkap cahaya siang hari.

2. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara adalah proses pergantian udara di ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam.

3. Bau-bauan

Kantor yang bersih dan wangi itu member kenyamanan pada karyawan.

4. Dekorasi tata letak

Mengatur tata letak dalam ruangan kerja menciptakan nyaman mata dalam melihat.

5. Keamanan

Keamanan adalah keadaan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan, dan lain-lain.

2.1.3.4 Stres Kerja

2.1.3.4.1 Pengertian Stres Kerja

Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Sari, 2019).

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Sympton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Sunarsi, 2019).

Stres kerja yaitu suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang menjadi nervous dan merasa kekhawatiran kronis (Rizky, 2019).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan indikator-indikator tersebut sebagai berikut: Tuntutan tugas, Tuntutan fisik, Tuntutan peran, Tuntutan antar personal, Perubahan kehidupan, Trauma kehidupan (Hotiana & Bisnis, 2019).

Menurut (Asih, et al., 2019) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”.

(Yunus & Amri, 2019) stated that work stress is a feeling of pressure experienced by employees in a job. This work stress can be seen from unstable emotions, feelings of displeasure, likes being alone, insomnia, unable to relax, anxiety and so on.

On another occasion, (Wijono, 2020) explained that work stress is feedback for employees physiologically and psychologically towards

organizational targets. Work stress is also said to be an inhibiting and disruptive factor for individuals in productivity in the work environment.

Furthermore, work stress is defined as a condition that arises in interactions between employees and work (Winata & Sukma, 2019). Also the definition of work stress is external stimulation that disrupts mental, physical and chemical functions in an individual's body (Simanjuntak, 2020).

A similar opinion was expressed (Melisa & Siregar, 2021) if work stress is a concept that continues to increase because if work demands increase, the potential for work stress will also increase and the opportunity to face tension will also increase.

The definition of work stress according to (Vanchapo, 2020) is an emotional state that arises due to a mismatch between workload and an individual's ability to deal with the pressures they face. Stress can also be interpreted as a condition of tension that creates a physical and psychological imbalance that affects the emotions, thought processes and condition of an employee.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

2.1.3.4.2 Jenis-jenis Stres Kerja

(Winata & Sukma, 2019) mengungkapkan ada empat jenis stres:

1. *Eustress (good stress)*, yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
2. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
3. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
4. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.3.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Mayowan et al., 2019).

Ada beberapa penyebab stres kerja:

- a. Stressor Ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:
 - 1) Perubahan sosial Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih

inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

- 2) Kesulitan menguasai globalisasi Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.
 - 3) Dukungan keluarga Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.
- b. Stressor Organisasi Selain stressor potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stressor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:
- 1) Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.
 - 2) Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.

c. Stressor Kelompok, Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:

- 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres
- 2) Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja. Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

d. Stressor Individu Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda. individual stressor memiliki beberapa item yaitu tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, dan tingkat kepasrahan seseorang, serta tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. Ketika karyawan mengalami stres tanggapan karyawan bisa biasa saja sampai dengan ekstrim (berlebihan). Karyawan di tuntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja

akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang, karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa di sama ratakan. Selain itu, tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustrasi, tujuan, dan peranan.

2.1.3.4.4 Dimensi Stres Kerja

Berikut merupakan dimensi stres kerja menurut (Irwan et al., 2022) adalah:

1. Beban kerja

Beban kerja merupakan suatu tanggungan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Beban kerja yang berlebih dengan rentang waktu penyelesaian yang singkat cenderung akan membebani karyawannya dengan pikiran dan tekanan. Semakin tinggi beban kerja yang ditanggung karyawan maka akan semakin tinggi juga stres kerja yang dialaminya. Beban kerja yang tinggi harus disertai dengan rentang waktu penyelesaian yang lama.

2. Waktu kerja

Baik buruknya hasil sebuah pekerjaan tergantung dengan waktu penyelesaian yang dibutuhkan. Rentang waktu kerja yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan cenderung akan menghasilkan output yang maksimal. Jika karyawan dihadapi dengan beban kerja yang tinggi namun dengan tuntutan waktu penyelesaian yang singkat, karyawan akan cenderung merasakan stres dikarenakan tekanan pekerjaan yang harus dicapainya yang tentu saja akan mempengaruhi karirnya di perusahaan.

3. Umpan balik

Seorang karyawan cenderung akan merasa dihargai jika pekerjaan yang telah diselesaikannya mendapatkan umpan balik yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan umpan balik yang baik akan membuat karyawan merasa di apresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Namun jika umpan balik yang diberikan tidak sesuai maka karyawan cenderung akan merasakan kegelisahan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Karyawan membutuhkan kritik dan saran agar mereka mengetahui arah mana yang harus mereka ambil dalam bekerja. Jika hal tersebut tidak didapatkan maka karyawan akan merasakan kebingungan yang berujung menjadi sebuah pikiran yang dapat menyebabkan stres dan mengganggu kinerjanya.

4. Tanggung Jawab

Keadaan dimana seseorang diberikan wewenang penuh untuk menanggung resiko, sebab dan akibat dari sebuah pekerjaan ataupun tugas tugas yang di tanggungkan kepadanya. Setiap karyawan harus bisa mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yangtelah diberikan kepadanya, baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas yang dihasilkan dan manfaat yang didapatkan untuk perusahaan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat membuat karyawan merasakan stress kerja karena hal tersebut dapat membebani dan menumbuhkan rasa ketakutan tersendiri dalam proses mencapainya.

2.1.3.4.5 Indikator-indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja terdiri dari beberapa poin menurut (Massie et al., 2019):

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Struktur organisasi

Pengaruh struktur organisasi dari beberapa segi atau pandangan seorang pekerja apabila diberi amanat dan tanggung jawab yang besar tentu mereka akan lebih senang dan lebih puas karena mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri secara potensial, dengan begitu pekerja pun lebih merasa terikat oleh pekerjaan mereka sendiri.

5. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh bawahan dalam sebuah organisasi demi untuk mencapai sebuah tujuan yang baik, jika pemimpin itu

tidak maksimal dalam melaksanakan tugas maka akan sedikit kemajuan untuk organisasi.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki atau relevansi dengan penelitian yang akan di lakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pembanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Kesamaan Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	(Winata & Sukma, 2019)	Pengaruh Stres Kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Stres Kerja dan kompensasi	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Stres Kerja	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	(Mauli & Mukaram, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan kepuasan terhadap kinerja Karyawan medis (Kasus Pada Karyawan Medis Rumah Sakit Azzahra – Ujungbatu).	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja dan kepuasan	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	(Sihaloho & Siregar,	Pengaruh Lingkungan Kerja	Dependen: Kinerja Karyawan	Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear	Dengan hasil penelitian Lingkungan

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Kesamaan Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	2019)	Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan	Independen: Lingkungan Kerja	Independen: Lingkungan Kerja	berganda	Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4	(Rozi et al., 2020)	<i>The Effect of Workload on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta.</i>	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen: <i>Workload</i>	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen: <i>Workload</i>	Analisis regresi linear berganda	Dengan hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5	(Maria, 2020)	Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort.	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Etos Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Stres Kerja dan Beban Kerja	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	(Simanjuntak, 2020)	Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja, Sikap Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Etos Kerja, Stres Kerja, Sikap Kerja Dan Beban Kerja	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Stres Kerja dan Beban Kerja	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7	(Sari & Erlina, 2021)	<i>The Effect of the Workload on Employee Performance with</i>	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen:	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen:	Analisis regresi linear berganda	Dengan hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh terhadap

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Kesamaan Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Motivation as a Mediation Variables.</i>	<i>Workload</i>	<i>Workload</i>		Kinerja Karyawan.
8	(Rahyono & Alansori, 2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung).	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Kepemimpinan dan Komunikasi	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Kepemimpinan	Analisis regresi linear berganda	Dengan hasil penelitian Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
9	(Melisa & Siregar, 2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada CV. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier.	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Kepemimpinan Dan Stres Kerja	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Kepemimpinan	Analisis regresi linear berganda	Dengan hasil penelitian Kepemimpinan Dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
10	(Setiawati & Bastian, 2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI)	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi	Analisis regresi linear berganda	Dengan hasil penelitian Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Kesamaan Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Kabupaten Tangerang).				
11	(Munardi dkk., 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance.	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja	Analisis regresi linear berganda	Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
12	(Tamimi & Sopiah, 2022)	<i>The Influence of Workload on Employee Performance : A Systematic Literature Review.</i>	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen: <i>Workload</i>	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen: <i>Workload</i>	Analisis regresi linear berganda	Dengan hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
13	(Irwan et al., 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja	Analisis regresi linear berganda	Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
14	(Mutia, 2023)	<i>The Influence Of Work Environment On Employee Performance At General Election Commission In South Sulawesi Province</i>	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen: <i>Work Environment</i>	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen: <i>Work Environment</i>	Analisis regresi linear berganda	Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
15	(Muslih, 2022)	<i>Effect of Work Environment And Workload on</i>	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen:	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen:	Analisis regresi linear berganda	Dengan hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh terhadap

No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel	Kesamaan Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		<i>Employee Performance</i>	<i>Workload</i>	<i>Workload</i>		Kinerja Karyawan.
16	(Navindu , 2022)	<i>The Impact of Job Stress on Employee Performance</i>	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen: <i>Job Stress</i>	Dependen: <i>Employee Performance</i> Independen: <i>Job Stress</i>	Analisis regresi linear berganda	Dengan hasil penelitian Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang ada dan untuk menjawab permasalahan tentang sampai mana pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening di RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang, maka di ajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut (Surijadi & Musa, 2020) Beban kerja adalah Kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tamimi & Sopia, 2022) *The Influence of Workload on Employee Performance: A Systematic Literature Review*. Dengan hasil penelitian Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada

RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2019), Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Erlina, 2021) *The Effect of the Workload on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variabels*. Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Suriyadi & Musa, 2020) Beban kerja adalah Kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahyono & Alansori, 2021) *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung)*. Dengan hasil penelitian Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2019), Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Sari, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Winata & Sukma, 2019) pengaruh Stres Kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis,

regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H5 : Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening

Menurut (Surijadi & Musa, 2020) Beban kerja adalah Kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Sari, 2019).

H6 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening

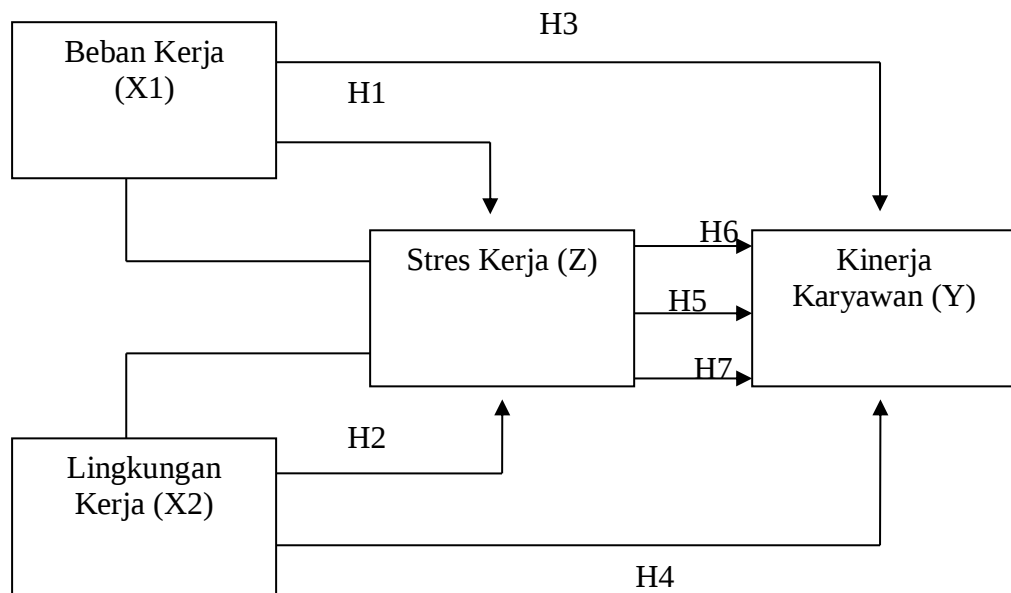
Menurut (Sihaloho & Siregar, 2019), Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Stress Kerja adalah perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Sari, 2019).

H7 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

2.4 Kerangka Pikir / Konseptual

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai barikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Teoritis

2.5 Hipotesis

H1 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada RSJ.

Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pada

RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

H3 : Diduga Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

H4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

H5 : Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada

RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

H6 : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres

Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

H7 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang. Beralamat di Jalan Raya Ulu Gadut, Limau Manis Selatan, Pauh, Limau Manis Sel., Padang, Kota Padang, Sumatera Barat 25157.

3.2 Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Menurut (Umar, 2019) deskriptif bertujuan mendefenisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti yaitu tentang Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif adalah metode yang berlandasan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang yang berjumlah 377 orang pegawai.

Tabel 3.1
Populasi

No	Pegawai	Jumlah
1	PNS	242
2	PPPK	68
3	Honor kontrak BLUD	63
4	Pegawai tidak tetap	4
Total		377

Sumber: RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah karyawan pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Karena populasi pada penelitian ini berjumlah 377 orang maka untuk mendapatkan sampel menggunakan Rumus Slovin.

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

$$n = \frac{377}{1 + 377 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{377}{4,77}$$

$$n = 79$$

Dengan menggunakan rumus di atas populasi sebanyak 377, dengan tingkat kesalahan 10% maka jumlah sampel yang akan diteliti dibulatkan menjadi 79 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling, menurut (Sugiyono, 2019) *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan dalam variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket dan wawancara pada sampel yang di sebarakan pada responden yang telah ditentukan. Data primer tersebut berupa data mentah untuk data tanggapan responden mengenai pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening pada RSJ. Prof. Dr. Hb Saanin Padang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian tetapi dari pihak lain yang mempunyai informasi data yang diperlukan atau literatur-literatur.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti pakai disini adalah:

1. Penelitian lapangan

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan melakukan pininjauan pada perusahaan untuk mendapat gambaran yang dibutuhkan dengan menggunakan wawancara. Wawancara dilakukan berguna untuk memperoleh data dan keterangan yang diinginkan, seperti menanyakan sekilas tentang perusahaan, visi dan misi, serta sejarah perusahaan dan ada pula dengan penyebaran angket atau kuesioner merupakan suatu teknik cara pengumpulan data secara tidak langsung. (Sugiyono, 2019) dengan kata lain, angket merupakan daftar pertanyaan lengkap mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian. yaitu Independen Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, Dependen adalah Kinerja Karyawan, dan variabel intervening adalah Stres Kerja. Data dari kuesioner adalah jawaban yang diberikan oleh responden.

2. Penelitian Perpustakaan

Penelitian perpustakaan yaitu dengan mengumpulkan data dan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan variabel-variabel yang terkait. Penelitian perpustakaan adalah suatu penelitian yang sudah dikerjakan oleh orang lain dan bukan menjadi yang pertama tetapi sudah yang keduanya (ada perantara).

3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Penelitian

Berdasarkan kerangka fikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian terdiri dari 3 variabel, yaitu Independen (X) Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, Dependen (Y) Kinerja Karyawan, dan Variabel intervening (Z) Stres Kerja.

Berikut ini adalah definisi operasional variabel dan indikator dari masing-masing variabel, yaitu :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah kemampuan Karyawan atas keberhasilan Karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.	Menurut (Tamimi & Sopiah, 2022) indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert
Beban Kerja (X1)	Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan dalam	Menurut (Husin et al., 2021), menjelaskan indikator Beban Kerja adalah sebagai	Likert

Nama Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel	Skala
	jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	berikut: 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang Harus Dicapai	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja adalah suatu lingkup atau ruang yang terdapat pada seseorang yang bekerja pada suatu tempat atau perusahaan dan mempengaruhi kondisi fisik serta mental secara langsung dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya.	Menurut (Rosminah, 2021) Indikator Lingkungan kerja yaitu: 1. Penerangan cahaya 2. Sirkulasi Udara 3. Bau-bauan 4. Dekorasi tata letak 5. Keamanan	Likert
Stres Kerja (Z)	Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Sympton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan	Indikator-indikator Stres Kerja menurut (Massie et al., 2019) adalah sebagai berikut: 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi	Likert

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert, menurut (Sugiyono, 2019), dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya

indikator-indikator yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata.

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Skala Likert

3.6.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3.3
Tabel Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	No Item
1	Kinerja Karyawan	1. Kualitas	3	1,2,3
		2. Kuantitas	3	4,5,6
		3. Ketepatan waktu	3	7,8,9
		4. Efektivitas	3	10,11,12
		5. Kemandirian	3	13,14,15
2	Beban Kerja	1. Kondisi Pekerjaan	3	1,2,3
		2. Penggunaan Waktu Kerja	3	4,5,6
		3. Target yang Harus Dicapai	4	7,8,9,10
3	Lingkungan Kerja	1. Penerangan cahaya	3	1,2,3
		2. Sirkulasi Udara	3	4,5,6
		3. Bau-bauan	3	7,8,9
		4. Dekorasi tata letak	3	10,11,12
		5. Keamanan	3	13,14,15
4	Stres Kerja	1. Tuntutan tugas	3	1,2,3
		2. Tuntutan peran	3	4,5,6
		3. Tuntutan antar pribadi	3	7,8,9
		4. Struktur organisasi	3	10,11,12
		5. Kepemimpinan organisasi	3	13,14,15

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Junianto & Sabtohadhi, 2019) Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus, sebagai berikut (Iv and Tobasari 2019) :

$$TCR = \frac{Rata-rata\ skor}{5} \times 100$$

Dimana: TCR = tingkat pcapaian jawaban responden menyatakan bahwa

kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tingkat Capaian Responden (TCR)	Kriteria
90 % - <100 %	Sangat baik
80 % - < 90 %	Baik
65 % - <80 %	Cukup baik
55 % - <65 %	Kurang baik
0 % - <55 %	Tidak baik

Sumber : (Iv and Tobasari 2019)

3.7.1 Pengujian Instrumen Penelitian

1. Model Pengukuran atau *Outer Model*

Kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Menurut Ghazali dan Latan (2020) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*.

1. *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator reflektif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk setiap indikator konstruk.

2. *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas

diskriminan terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3. *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Akan tetapi penggunaan *Cronbach's Alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Tabel 3.5
Rule of Thumbs Outer Model Kriteria

Kriteria	Parameter	<i>Rule of Thumbs</i>
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Faktor</i>	>0.70
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	>0.50
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross loading</i>	>0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	>0.70
	<i>Composite Reliability</i>	>0.70

Sumber : (Ghozali dan Latan 2020)

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali dan Latan (2020:73), *Inner model* atau model structural menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

1) *R-Square*

Pengujian inner model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R^2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai R^2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 3.6
Rule of Thumbs Inner Model

Kriteria	<i>Rule of Thumbs</i>
<i>R-Square</i>	0.75, 0.50 dan 0.25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah

Sumber : (Ghozali dan Latan 2020)

2) Uji Hipotesis

Setelah model secara keseluruhan dan secara parsial diuji, maka pada tahap berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Menurut Ghozali dan Latan (2020:147), uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dibandingkan dengan nilai T-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi $p\text{ value} = 0,05$. Apabila nilai T-statistik $>$ T-tabel, maka dapat disimpulkan variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS) yaitu *software Smart PLS*. Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu:

a. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

Evaluasi model pengukuran pada SEM-PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas dapat

dilakukan dengan melihat *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya.

b. Menilai *Inner Model* atau *Structural Model*

Menganalisis pengaruh antar variabel laten disebut model struktural (*inner model*). Evaluasi terhadap *inner model* dapat dilakukan dengan melihat besarnya R^2 (*R-square*). Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen.

c. Mengkonstruksi diagram jalur

d. Estimasi

Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur *Bootstrapping*. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t tabel. Apabila nilai t statistik $>$ t tabel maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.

e. *Goodness of fit*

Evaluasi *goodness of fit* model struktural diukur dengan melihat nilai koefisien parameter dan melihat nilai R^2 yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path analysis*). Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan *adjusted R²*.

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian inner model yaitu:

1. T statistik

Variabel eksogen dinyatakan signifikan pada variabel endogen apabila hasil t statistik lebih besar dari t tabel.

2. *Path coefficients*

Nilai *path coefficients* menunjukkan koefisien hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya.

3. Pengujian variabel intervening

Pengujian variabel intervening ini dapat dilihat dari perbandingan pengaruh langsung dengan perhitungan *bootstrapping*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada tahun 1932 di Padang terdapat dua tempat penampungan orang sakit jiwa. Lokasi pertama di belakang Rumah Sakit Tentara di Parak Pisang (sekarang Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo) disebut *Doorganghuis vor Krankzinnigen* dan ini merupakan bagian dari Militaire Hospital dan lokasi kedua di tempat RSJ sekarang, disebut sebagai Koloni Orang Sakit Jiwa (KOSD) Ulu Gadut. Di Ulu Gadut ini orang sakit jiwa melakukan kegiatan pertanian (sawah, ladang dan perkebunan). Tahun 1945 terjadi pengungsian orang sakit jiwa secara keseluruhan dari Parak Pisang ke KOSD Ulu Gadut karena situasi semakin tidak aman. Pada 21 Januari 1947 waktu agresi Belanda, terjadi lagi evakuasi/pengungsian, karena situasi tidak aman lagi dari Ulu Gadut pindah ke Sawah Lunto, menumpang dan bergabung dengan RSU Sawah Lunto (Pimpinan RSU waktu itu dr. H. Hasan Basri Sa'anin Dt. Tan Pariaman) kemudian bernama Rumah Perawatan Sakit Jiwa (RPSD).

Tahun 1954 dilakukan pembangunan kembali serta pemugaran bangsal-bangsal di Ulu Gadut dan pasien dikembalikan secara bertahap, dan KOSD diubah namanya menjadi Rumah Sakit Jiwa Ulu Gadut. Pada tahun 2010 Terjadi perubahan SOTK berdasarkan Perda Nomor 7 Tahun 2010 tentang SOTK RS. Jiwa Prof. HB. Saanin Padang dan Pergub Nomor 6 Tahun 2011 tentang Tupoksi RS. Jiwa Prof. HB. Saanin Padang. Selanjutnya pada tahun 2011 berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Barat Nomor: 440-538.2011 RS. Jiwa Prof. HB.

Saanin Padang berubah status menjadi PPK BLUD Provinsi Sumatera Barat secara penuh. Dan pada tahun 2021 terjadi perubahan SOTK berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 37 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah RS. Jiwa Prof. DR. HB. Saanin Datuak Tan Pari.

4.1.1 Visi dan Misi

Visi :

Pusat Unggulan Kesehatan Jiwa di Indonesia.

Misi :

1. Memberikan Pelayanan Kesehatan Jiwa
2. Meningkatkan Kemandirian Rumah Sakit

4.1.2 Struktur Organisasi RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang

Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan di masa depan.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang



Sumber: RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang

4.2 Deskripsi Penelitian

Penelitian ini menjadikan RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang menjadi objek penelitian. Dimana saya menyebarkan kuesioner penyebaran secara langsung kepada 79 Karyawan RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Berikut hasil perhitungan kuesioner pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Perhitungan Hasil Penyebaran Kuisiomer

No	Kuisiomer	Jumlah
1.	Kuisiomer yang di distribusikan	79
2.	Kuisiomer yang tidak di isi	0
3.	Kuisiomer yang tidak kembali	0
3.	Kuisiomer yang layak digunakan untuk imput data	79

Sumber: Hasil Survey, Tahun 2024

Pada pembahasan mengenai karakteristik responden penelitian ini, dapat diketahui gambaran tentang besar dan kecilnya presentase jumlah responden

berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, Lama Bekerja dan pendapatan. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang dan diteruskan dengan mengolah data maka karakteristik berdasarkan jenis kelamin dari 79 responden dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	32	40,5
2	Perempuan	47	59,5
Jumlah		79	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa dari 79 responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang yaitu 40,5%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 47 orang yaitu 59,5%. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang dan diteruskan dengan mengolah data maka karakteristik berdasarkan umur dari 79 responden dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Umur

NO	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	43	54,4
2	31-40 Tahun	24	30,4
3	41-50 Tahun	12	15,2
Jumlah		79	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 79 responden yang berumur 21-30 Tahun berjumlah 43 orang yaitu 54,4%, responden yang berumur 31-40 Tahun berjumlah 24 orang yaitu 30,4%, dan responden yang berumur 41-50 Tahun berjumlah 12 orang yaitu 15,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang mayoritas responden berumur 21-30 Tahun.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang dan diteruskan dengan mengolah data maka karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir dari 79 responden dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	7	8,9
2	D3	22	27,8
3	S1	46	58,2
4	S2	4	5,1
Jumlah		79	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 79 responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir SMA/Sederajat berjumlah 7 orang yaitu 8,9%,

responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir D3 berjumlah 22 orang yaitu 27,8%, responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir S1 berjumlah 46 orang yaitu 58,2%, responden yang mempunyai Pendidikan Terakhir S2 berjumlah 4 orang yaitu 5,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai Pendidikan Terakhir S1.

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang dan diteruskan dengan mengolah data maka karakteristik berdasarkan Lama Bekerja dari 79 responden dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	<1 Tahun	18	22,8
2	1-5 Tahun	42	53,2
3	6-10 Tahun	16	20,3
4	>10 Tahun	3	3,8
Jumlah		79	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 79 responden yang mempunyai Lama Bekerja <1 Tahun berjumlah 18 orang yaitu 22,8%, responden yang mempunyai Lama Bekerja 1-5 Tahun berjumlah 42 orang yaitu 53,2%, responden yang mempunyai Lama Bekerja 6-10 Tahun berjumlah 16 orang yaitu 20,3%, responden yang mempunyai Lama Bekerja >10 Tahun berjumlah 3 orang yaitu 3,8%, %. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai Lama Bekerja 1-5 Tahun.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskripsi adalah metode statistik untuk membuat data lebih mudah dipahami. Variabel-variabel ini diberi skor dari 1 hingga 5, dengan 1 sebagai nilai terendah dan 5 mewakili nilai tertinggi. Berikut pada tabel 4.6 adalah interval penilaian:

Tabel 4.6
Interval Skor Jawaban Responden

No	Skor	Keterangan
1.	1,00-1,80	Sangat Rendah
2.	1,80-2,60	Rendah
3.	2,60-3,40	Sedang
4.	3,40-4,20	Tinggi
5.	4,20-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Suparyanto dan rosad, 2020)

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah rincian bagaimana responden melihat pernyataan yang diminta untuk ditanggapi. Tabel 4.7 memberikan statistik diskriptif untuk semua variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Statistik Diskriptif Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
	Kualitas kerja		
KK.P1	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	4,10	Tinggi
KK.P2	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada	4,08	Tinggi
KK.P3	Saua menghasilkan kerja yang sesuai dan bermutu	4,16	Tinggi
	Kuantitas kerja		
KK.P4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.	4,28	Sangat Tinggi
KK.P5	Saya bekerja dengan kuantitas yang telah	3,94	Tinggi

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
	ditetapkan perusahaan.		
KK.P6	Saya bekerja dengan cepat dan baik	4,04	Tinggi
	Ketepatan waktu		
KK.P7	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan ketetapan standar instansi	4,09	Tinggi
KK.P8	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi	3,91	Tinggi
KK.P9	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya	4,23	Sangat Tinggi
	Efektivitas		
KK.P10	Dalam bekerja saya selalu efektif	4,25	Sangat Tinggi
KK.P11	Saya selalu bekerja sesuai arahan	4,37	Sangat Tinggi
KK.P12	Saya selalu bekerja dengan baik dan tepat	4,24	Sangat Tinggi
	Kemandirian		
KK.P13	Dalam bekerja saya selalu mandiri	4,41	Sangat Tinggi
KK.P14	Saya tidak pernah menysahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan	4,41	Sangat Tinggi
KK.P15	Saya suka bekerja secara mandiri	4,39	Sangat Tinggi

Sumber : Data observasi lapangan 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,39 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Kemandirian** dengan pernyataan Saya suka bekerja secara mandiri. Nilai rata-rata paling rendah sebesar 3,91 dengan kategori tinggi pada indikator **Ketepatan waktu** dengan pernyataan Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi.

2. Variabel Beban Kerja (X1)

Berikut ini adalah rincian bagaimana responden melihat pernyataan yang diminta untuk ditanggapi. Tabel 4.8 memberikan statistik diskriptif untuk semua variabel Beban Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Statistik Diskriptif Pada Variabel Beban Kerja (X1)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
	Kondisi Pekerjaan		
BK.P1	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak	4,08	Tinggi
BK.P2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya	4,00	Tinggi
BK.P3	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya	3,96	Tinggi
	Penggunaan Waktu		
BK.P4	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup	4,18	Tinggi
BK.P5	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya	4,19	Tinggi
BK.P6	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya	4,04	Tinggi
	Target Yang Harus Dicapai		
BK.P7	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas	4,09	Tinggi
BK.P8	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya	4,06	Tinggi
BK.P9	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>)	4,33	Sangat Tinggi
BK.P10	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin	4,33	Sangat Tinggi

Sumber : Data observasi lapangan 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,33 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Target Yang Harus Dicapai** dengan pernyataan Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (*deadline*).

Nilai rata-rata paling rendah sebesar 3,96 dengan kategori tinggi pada indikator **Kondisi Pekerjaan** dengan pernyataan Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berikut ini adalah rincian bagaimana responden melihat pernyataan yang diminta untuk ditanggapi. Tabel 4.9 memberikan statistik diskriptif untuk semua variabel Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Statistik Diskriptif Pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
	Penerangan Cahaya		
LK.P1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	4,19	Tinggi
LK.P2	Penerangan di ruang kerja cukup baik.	4,09	Tinggi
LK.P3	Penerangan diruang kerja tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya secara baik.	4,06	Tinggi
	Sirkulasi udara		
LK.P4	Adanya sirkulasi udara yang membuat ruangan tidak pengap.	4,14	Tinggi
LK.P5	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.	4,19	Tinggi
LK.P6	Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya sudah cukup bagus	4,16	Tinggi
	Bau-bauan		
LK.P7	Diruangan tempat saya bekerja memiliki aroma yang membuat nyaman dalam bekerja.	4,08	Tinggi
LK.P8	Ditempat saya bekerja sangat menjaga aroma ruangan agar tidak berbau yang membuat terganggu dalam bekerja	4,00	Tinggi
LK.P9	Saya merasa nyaman diruang kerja saya karena aroma yang membuat bekerja dengan tenang.	4,32	Sangat Tinggi
	Dekorasi tata letak		

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
LK.P10	Ditempat saya bekerja sangat teratur tata letak barang.	4,22	Sangat Tinggi
LK.P11	Ditempat saya bekerja setiap ruangan tertata rapi.	4,09	Tinggi
LK.P12	Saya selalu menjaga tata letak diruangan saya.	4,16	Tinggi
	Keamanan		
KP.P13	Keamanan ditempat saya bekerja sangat terjaga.	4,23	Sangat Tinggi
KP.P14	Ditempat saya bekerja terpercaya keamanannya.	4,27	Sangat Tinggi
KP.P15	Saya percaya dengan keamanan ditempat saya bekerja.	4,20	Sangat Tinggi

Sumber : Data observasi lapangan 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,32 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Bau-bauan** dengan pernyataan Saya merasa nyaman diruang kerja saya karena aroma yang membuat bekerja dengan tenang. Nilai rata-rata paling rendah sebesar 4,00 dengan kategori tinggi pada indikator **Bau-bauan** dengan pernyataan Ditempat saya bekerja sangat menjaga aroma ruangan agar tidak berbau yang membuat terganggu dalam bekerja.

4. Variabel Stres Kerja (Z)

Berikut ini adalah rincian bagaimana responden melihat pernyataan yang diminta untuk ditanggapi. Tabel 4.10 memberikan statistik diskriptif untuk semua variabel Stres Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Statistik Diskriptif Pada Variabel Stres Kerja (Z)

Kode	Pernyataan	Mean	Kriteria
	Tuntutan tugas		
SK.P1	Ditempat saya bekerja tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak.	4,08	Tinggi
SK.P2	Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tiap harinya	4,16	Tinggi
SK.P3	Ditempat saya bekerja tugas yang harus diselesaikan dalam sehari sangat banyak	4,24	Sangat Tinggi
	Tuntutan peran		
SK.P4	Ditempat saya bekerja saya dituntut bisa berperan sebagai banyak karakter	3,95	Tinggi
SK.P5	Ditempat saya bekerja sangat menuntut karyawan bisa berperan jadi apa aja	4,18	Tinggi
SK.P6	Saya dituntut untuk bisa bekerja dibidang apa saja	4,09	Tinggi
	Tuntutan antar pribadi		
SK.P7	Ditempat saya bekerja saya dituntut untuk bisa menyelesaikan banyak pekerjaan dalam sehari	4,00	Tinggi
SK.P8	Ditempat saya bekerja saya selalu dituntut untuk bisa segala hal	4,08	Tinggi
SK.P9	Adanya tuntutan antar pribadi pada saya dalam bekerja	4,28	Sangat Tinggi
	Struktur organisasi		
SK.P10	Struktur organisasi ditempat saya bekerja yang kurang bagus	4,18	Tinggi
SK.P11	Struktur organisasi ditempat saya bekerja yang tidak sesuai	4,19	Tinggi
SK.P12	Masih belum optimalnya struktur organisasi yang disusun	4,24	Sangat Tinggi
	Kepemimpinan organisasi		
SK.P13	Sikap pemimpin di RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang kurang baik.	4,23	Sangat Tinggi
SK.P14	Pemimpin di RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang memiliki sikap yang tidak layaknya seperti pemimpin.	4,27	Sangat Tinggi
SK.P15	Menurut saya pemimpin RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang belum optimal dalam memimpin bawahan.	4,20	Tinggi

Sumber : Data observasi lapangan 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Stres Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,28 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Tuntutan antar pribadi** dengan pernyataan Adanya tuntutan antar pribadi pada saya dalam bekerja. Nilai rata-rata paling rendah sebesar 3,95 dengan kategori tinggi pada indikator **Tuntutan peran** dengan pernyataan Ditempat saya bekerja saya dituntut bisa berperan sebagai banyak karakter.

4.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM.

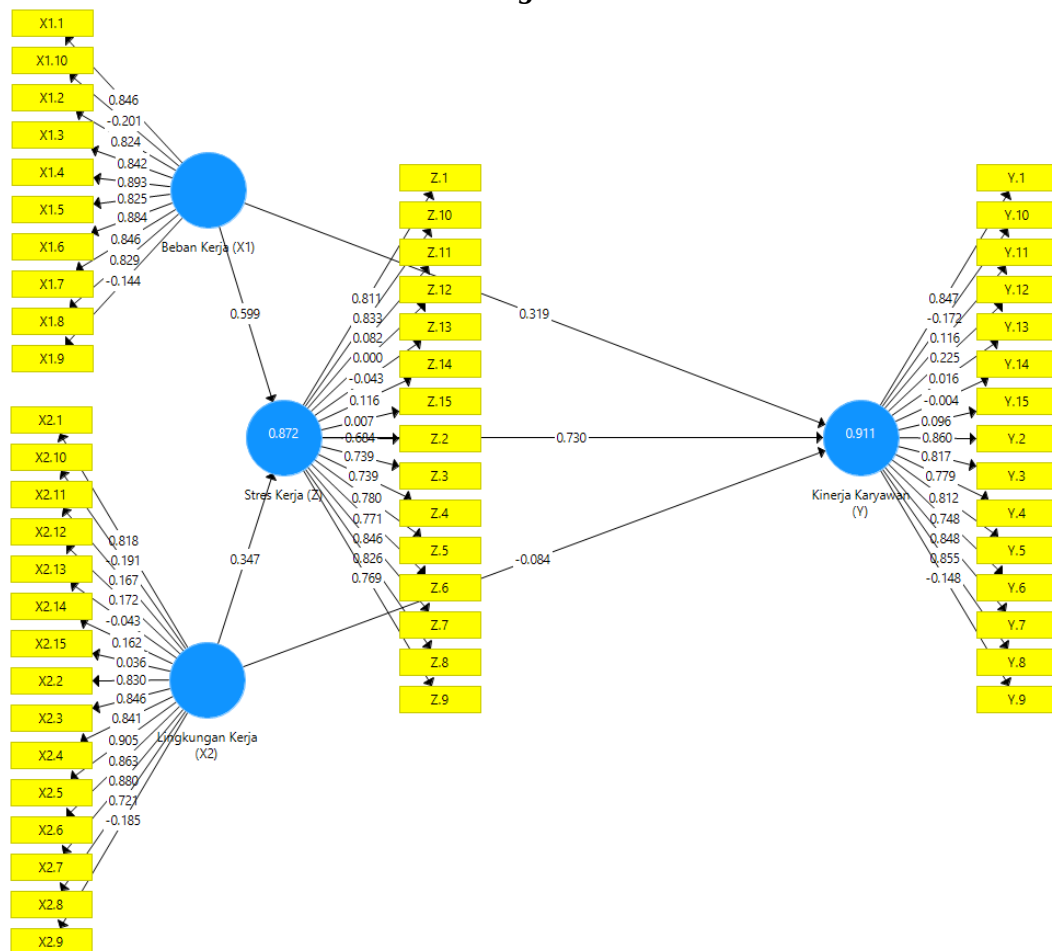
4.4.1 Analisis Outer Model

Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer* model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

4.4.2 Pengujian Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

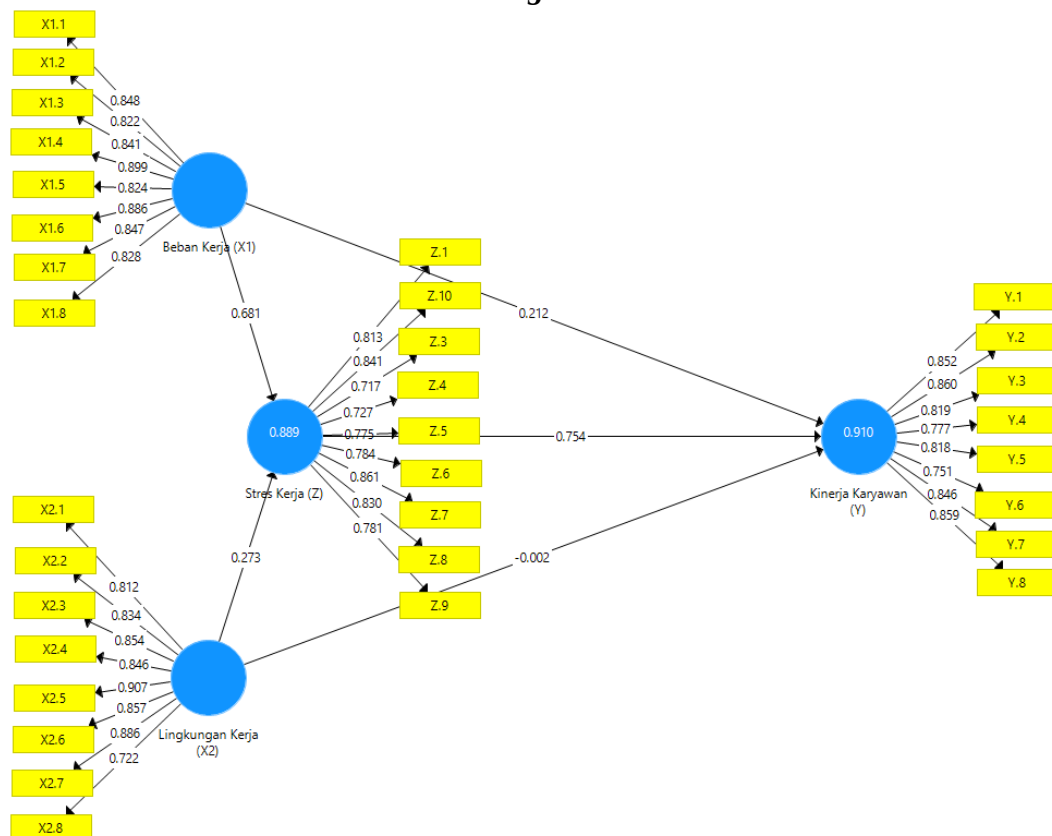
Gambar 4.2
Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi



Pada gambar 4.2 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9,X2.10, X2.11, X2.12, X2.13,

X2.14, X2.15, Y.9, Y.10, Y.11, Y.12, Y.13, Y.14, Y.15, Z.2, Z.11, Z.12, Z.13, Z.14, Z.15).

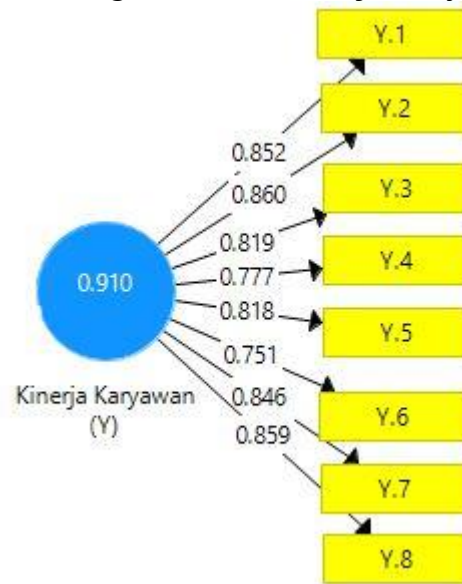
Gambar 4.3
Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi



1. Pengujian *Outer Model* Dengan *Convergent Validity* Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dijelaskan oleh 15 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Kinerja Karyawan. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:

Gambar 4.4
Outer Loadings Variabel Kinerja Karyawan



Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Kinerja Karyawan sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.4. Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan pada Tabel 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil *Outer Loading* Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,852	Valid
	Y.2	0,860	Valid
	Y.3	0,819	Valid
	Y.4	0,777	Valid
	Y.5	0,818	Valid
	Y.6	0,751	Valid
	Y.7	0,846	Valid
	Y.8	0,859	Valid

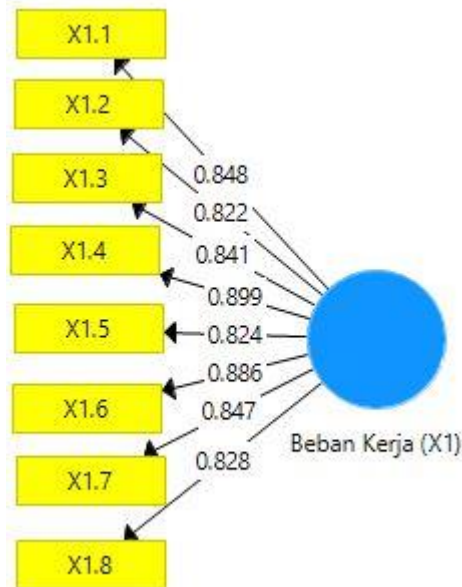
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Kinerja Karyawan dalam penilaian hipotesis.

2. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Beban Kerja

Penelitian variabel Beban Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 10 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Beban Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:

Gambar 4.5
Outer Loadings Variabel Beban Kerja



Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Beban Kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.5 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Beban Kerja pada Tabel 4.12 :

Tabel 4.12
Hasil *Outer Loading* Variabel Beban Kerja

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,848	Valid
	X1.2	0,822	Valid
	X1.3	0,841	Valid
	X1.4	0,899	Valid
	X1.5	0,824	Valid
	X1.6	0,886	Valid
	X1.7	0,847	Valid
	X1.8	0,828	Valid

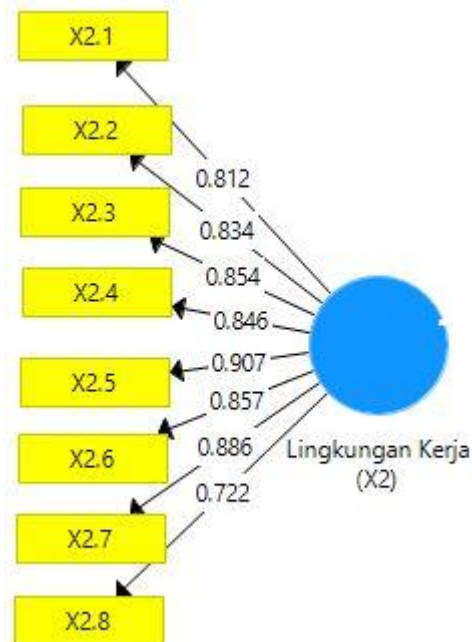
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Beban Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Beban Kerja dalam penilaian hipotesis.

3. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Lingkungan Kerja

Penelitian variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 15 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Lingkungan Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:

Gambar 4.6
Outer Loadings Variabel Lingkungan Kerja



Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Lingkungan Kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.6. Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja pada Tabel 4.13 :

Tabel 4.13
Hasil *Outer Loading* Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,812	Valid
	X2.2	0,834	Valid
	X2.3	0,854	Valid
	X2.4	0,846	Valid
	X2.5	0,907	Valid
	X2.6	0,857	Valid
	X2.7	0,886	Valid
	X2.8	0,722	Valid

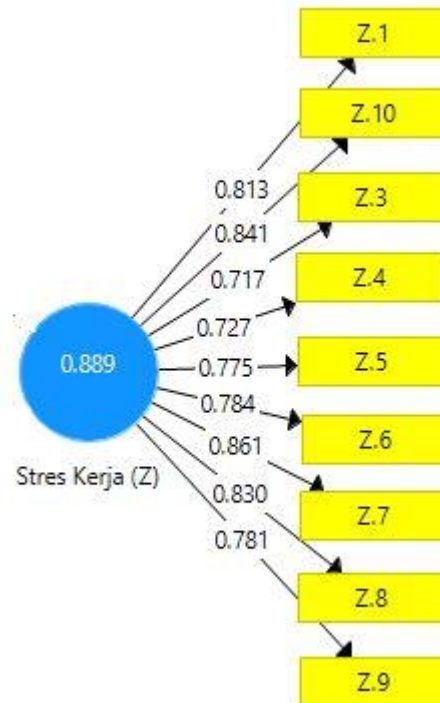
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Lingkungan Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Lingkungan Kerja dalam penilaian hipotesis.

4. Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity* untuk Variabel Stres Kerja

Penelitian variabel Stres Kerja dalam penelitian ini dijelaskan oleh 15 butir pernyataan. Dimana item pernyataan dinotasikan dengan Stres Kerja. Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstruknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,7. Berikut lampiran hasil pengolahan data dari *SmartPLS*:

Gambar 4.7
Outer Loadings Variabel Stres Kerja



Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*

Berdasarkan hasil pengujian *outer loading* data dengan menggunakan *SmartPLS*, dihasilkan nilai korelasi antara item pernyataan dengan variabel laten yaitu variabel Stres Kerja sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.7 Secara umum telah ditemukan nilai *convergent validity* yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel Stres Kerja pada Tabel 4.14 :

Tabel 4.14
Hasil Outer Loading Variabel Stres Kerja

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Stres Kerja (Z)	Z.1	0,813	Valid
	Z.3	0,717	Valid
	Z.4	0,727	Valid
	Z.5	0,775	Valid
	Z.6	0,784	Valid
	Z.7	0,861	Valid
	Z.8	0,830	Valid
	Z.9	0,781	Valid
	Z.10	0,841	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Stres Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Stres Kerja dalam penilaian hipotesis.

4.4.3 Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 4.15:

Tabel 4.15
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Beban Kerja (X1)	0,722
Lingkungan Kerja (X2)	0,708
Kinerja Karyawan (Y)	0,678
Stres Kerja (Z)	0,629

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan

nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4.4.4 Penilaian *Discriminant Validity*

Selanjutnya penilaian outer model juga dapat dinilai melalui *Discriminant Validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk variabel lainya. Model mempunyai *Dicriminant Validity* yang baik dalam penelitian ini dinilai melalui perbandingan nilai korelasi masing-masing konstruk laten antar konstruk dengan nilai akar AVE. jika dinilai akar AVE setiap konstruk besar dari nilai korelasi konstruk laten maka dapat dikatakan *outer model* yang dihasilkan sudah baik, begitu juga sebaliknya jika nilai akar AVE setiap konstruk rendah dari nilai korelasi konstruk laten maka dapat dikatakan *outer model* yang dihasilkan masih belum baik karena mengandung adanya item pertanyaan yang tidak valid. Berikut hasil pengujian *Discriminant Validity* ada tabel 4.16:

Tabel 4.16
Nilai *Discriminant Validity*

No	Variabel	Akar AVE
1.	Beban Kerja (X1)	0,849
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,841
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,823
4.	Stres Kerja (Z)	0,793

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian *outer model* untuk semua konstruk atau variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini terlihat dari nilai akar AVE yang lebih besar dari nilai korelasi konstruk laten dengan konstruk endogen.

4.4.5 Penilaian Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.17 :

Tabel 4.17
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,945	0,954	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0,940	0,951	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	0,944	<i>Reliabel</i>
Stres Kerja (Z)	0,926	0,938	<i>Reliabel</i>

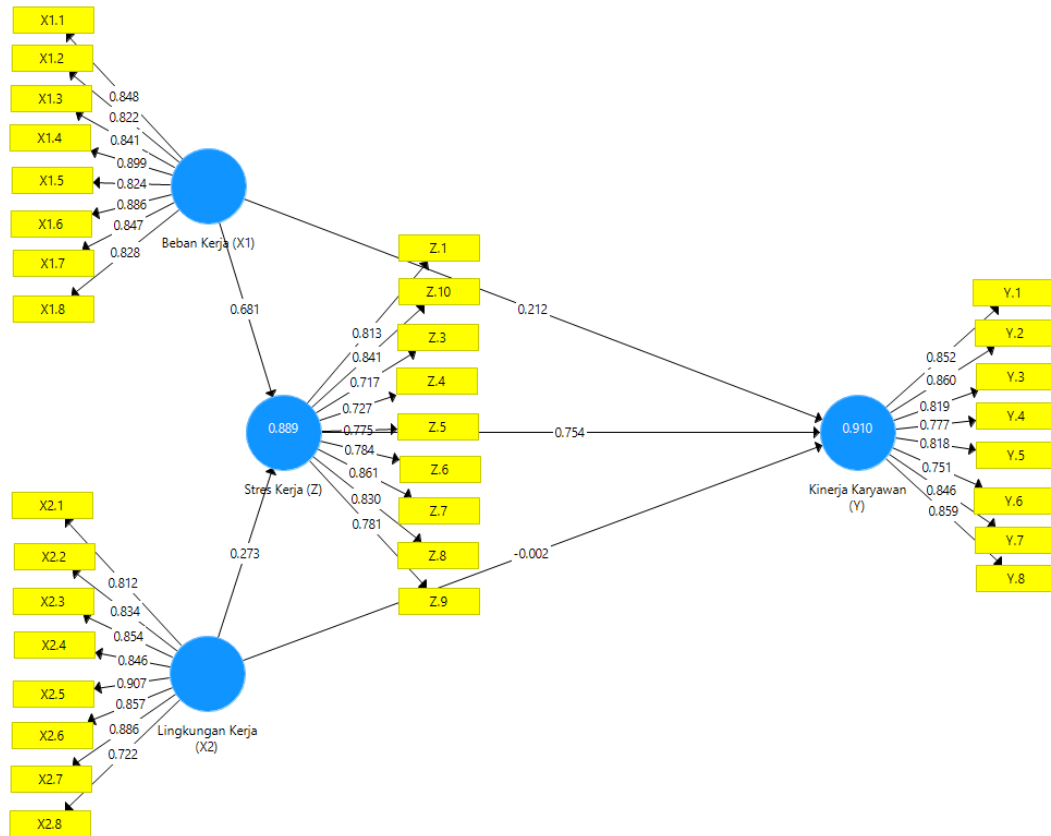
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4.17 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

4.4.6 Persamaan *Outer Model*

Berikut gambar struktur *outer model* untuk melihat nilai Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja dan Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Iklim Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 4.8
Full Model



Berdasarkan gambar struktur full model diatas yang diambil dari *uji outer loading* dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk **Beban Kerja** dan **Lingkungan Kerja** terhadap **Stres Kerja** dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- $\text{Stres Kerja} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- $\text{Stres Kerja} = 0,681 X_1 + 0,273 X_2$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk **Beban Kerja**, **Lingkungan Kerja** dan **Stres Kerja** terhadap **Kinerja Karyawan**

dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Karyawan = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z$

- Kinerja Karyawan = $0,212 - 0,002 + 0,754$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

R square merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). *R squared* merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Nilai *R-squared* (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Terdapat tiga kategori pengelompokan pada nilai *R square* yaitu kategori kuat, kategori moderat, dan kategori lemah (Hair et al., 2011). Hair et al menyatakan bahwa nilai *R square* 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai *R square* 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai *R square* 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al., 2011).

Nilai *R square Adjusted* lebih cocok untuk mengetahui bagaimana variabel independen menjelaskan variabel dependen, jika peneliti menggunakan lebih dari 2 variabel independen.

Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 4.18:

Tabel 4.18
Evaluasi Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Stres Kerja (Z)	0,889	0,886
Kinerja Karyawan (Y)	0,910	0,906

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pada table 4.18 terlihat nilai *R Square* konstruk Stres Kerja sebesar 0,889 atau sebesar 88,9% (termasuk ke dalam kategori kuat) yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai *R Square* untuk konstrak Kinerja Karyawan sebesar 0,910 atau sebesar 91,0% (termasuk ke dalam kategori kuat) menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 9,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Nilai *R Square Adjusted* konstruk Stres Kerja sebesar 0,886 atau sebesar 88,6% (termasuk ke dalam kategori kuat) yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai *R Square Adjusted* untuk konstrak Kinerja Karyawan sebesar 0,906 atau sebesar 90,6% (termasuk ke dalam kategori kuat) menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres

Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Goodness Of Fit

Dari penjelasan *R square* di atas dapat diperoleh uji *goodness of fit* dibawah ini terdapat kecocokan antara *saturated model* dengan *estimated model* tidak ada perbedaan angka yang terlalu jauh antara *saturated model* dengan *estimated model*, hal ini mengindikasikan ada kecocokan antara H_a dan H_o dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19
Output Model Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,075	0,075
d_ULS	3,116	3,116

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat nilai SRMR sudah memenuhi kriteria, nilai dari kategori tersebut harus dibawah 0,080 dan pada penelitian ini nilai SRMR adalah 0,075. Selanjutnya nilai d_ULS sudah sesuai kriteria karena harus di atas 2,000 dan pada penelitian ini nilai d_ULS 3,116, sehingga dapat disimpulkan nilai sudah sesuai kriteria.

Goodness of Fit (GoF) indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural secara keseluruhan. GoF diperoleh dari akar kuadrat dari *average communalities index* dikalikan dengan nilai rata-rata R^2 model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0,36 (GoF besar) (Ghozali dan Latan 2012). Untuk nilai GoF pada PLS-SEM harus dicari secara manual.

$$Gof = \sqrt{AVE \times r^2}$$

$$Gof = \frac{\sqrt{0,722 + 0,708 + 0,678 + 0,629}}{4} \times \frac{\sqrt{0,889 + 0,910}}{2}$$

$$Gof = \frac{2,737}{4} \times \frac{\sqrt{1,799}}{2}$$

$$Gof = \sqrt{0,684 \times 0,899}$$

$$Gof = \sqrt{0,614}$$

$$Gof = 0,783$$

Berdasarkan hasil analisis GOF sebesar 0,783 dapat disimpulkan tingkat kelayakan model penelitian adalah 78,3% mempunyai tingkat kelayakan yang besar.

F-Square

F-Square pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20
F-Square

Variabel	F²
Beban Kerja => Stres Kerja	0,455
Lingkungan Kerja => Stres Kerja	0,073
Beban Kerja => Kinerja Karyawan	0,037
Lingkungan Kerja => Kinerja Karyawan	0,000
Stres Kerja => Kinerja Karyawan	0,699

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat efek siz2 (F²) variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja memiliki ukuran pengaruh besar yaitu 0,455>0,35. Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja memiliki ukuran pengaruh sedang yaitu 0,073>0,02. Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki ukuran pengaruh

sedang yaitu $0,037 < 0,35$. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki ukuran pengaruh kecil yaitu $0,000 < 0,02$. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki ukuran pengaruh besar yaitu $0,699 > 0,35$.

Untuk melihat pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh *predictive relevance*. Berikut estimasi *Q-Square* pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Q-Square

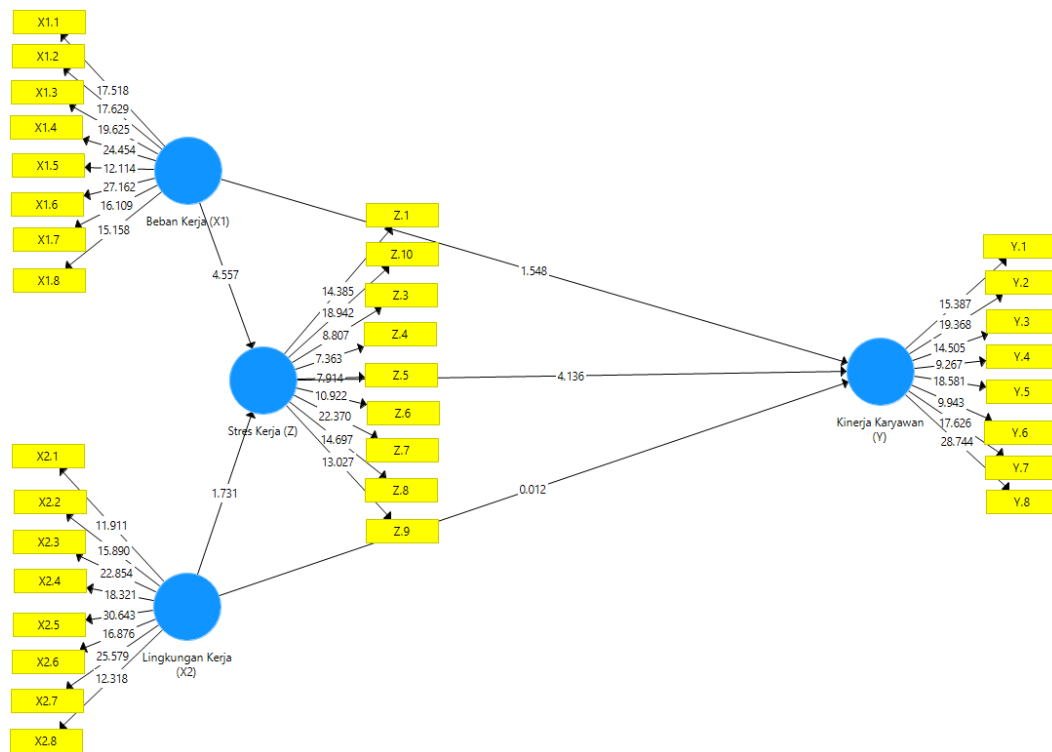
Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (= 1-SSE/SSO)$
Kinerja Karyawan (Y)	632.000	253.722	0,599
Stres Kerja (Z)	711.000	321.420	0,548

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

4.5 Pengujian *Inner Model*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4.9
Structural/Inner Model



4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika $t\text{-statistik}/t\text{-hitung} < t\text{-tabel } 1,96$ pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika $t\text{-statistik}/t\text{-hitung} > t\text{-tabel } 1,96$ pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 4.22.

4.6.1 Pengaruh Langsung

Tabel 4.22
Path Coefficient

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Hasil
Beban Kerja => Stres Kerja	0,681	0,688	0,149	4,557	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja => Stres Kerja	0,273	0,271	0,158	1,731	0,084	Hipotesis Ditolak
Beban Kerja => Kinerja Karyawan	0,212	0,179	0,137	1,548	0,122	Hipotesis Ditolak
Lingkungan Kerja => Kinerja Karyawan	-0,002	0,017	0,148	0,012	0,990	Hipotesis Ditolak
Stres Kerja => Kinerja Karyawan	0,754	0,765	0,182	4,136	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.22 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.

Interprestasi Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Nilai *original sample* Beban Kerja terhadap Stres Kerja yaitu 0,681 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik $4,557 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Stres Kerja RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.

Nilai *original sample* Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja yaitu 0,273 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Stres Kerja terhadap Stres Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,084 besar dari alpha 5% yaitu $0,084 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan nilai t-statistik $1,731 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **ditolak**.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai *original sample* Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,212 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,122 besar dari alpha 5% yaitu $0,122 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan nilai t-statistik $1,548 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **ditolak**.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai *original sample* Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu -0,002 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai *P-Value* 0,990 besar dari alpha 5% yaitu $0,990 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai *t-statistik* $0,012 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **ditolak**.

5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai *original sample* Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,754 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan nilai *t-statistik* $4,136 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Specific Indirect Effect

Hubungan Tidak Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>	Hasil
Beban Kerja => Stres Kerja => Kinerja Karyawan	0,513	0,532	0,189	2,712	0,007	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja => Stres Kerja => Kinerja Karyawan	0,206	0,201	0,125	1,642	0,101	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.23 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung Beban Kerja, Lingkungan Kerja melalui Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Interprestasi Pengaruh Tidak Landung

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening.

Nilai *original sample* Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja yaitu 0,513 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,007 kecil dari alpha 5% yaitu $0,007 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan nilai t-statistik $2,712 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini (***Mediation***).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening.

Nilai *original sample* Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Karyawan yaitu 0,206 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,101 besar dari alpha 5% yaitu $0,101 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan nilai t-statistik $1,642 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada Karyawan RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini (*No Mediation*).

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(4,557 > 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $(0,000 < 0,05)$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,681 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif

variabel Beban Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,33 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Target Yang Harus Dicapai** dengan pernyataan Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (*deadline*).

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Tamimi & Sopiah, 2022) dan (Sari & Erlina, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Stres Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja maka Stres Kerja akan meningkat. Dimana Beban Kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul rasa kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam ketiga kondisi, yaitu : beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Dimana nilai t-statistik $< 1,96$ atau $(1,731 < 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,084 besar dari alpha 5% yaitu $(0,084 > 0,05)$ yang menunjukkan tidak terdapat

pengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,273 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Stres Kerja terhadap Stres Kerja adalah positif. Maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,32 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Bau-bauan** dengan pernyataan Saya merasa nyaman diruang kerja saya karena aroma yang membuat bekerja dengan tenang.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Sari & Erlina, 2021) dan (Munardi dkk., 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja tidak selalu dapat memicu meningkatnya Stres Kerja. Dimana Lingkungan Kerja merupakan segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehigga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana Karyawan dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

4.7.3 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai t-statistik $< 1,96$ atau $(1,548 < 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,122 besar dari alpha 5% yaitu $0,122 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat

pengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,212 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Beban Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,33 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Target Yang Harus Dicapai** dengan pernyataan Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (*deadline*).

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Rahyono & Alansori, 2021) dan (Tamimi & Sopiah, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja maka tidak selalu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dimana Beban Kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul rasa kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibbankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam ketiga kondisi, yaitu : beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*undur capacity*).

4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai t -statistik $< 1,96$ atau $(0,012 < 1,96)$, dengan nilai P -Value $0,990$ besar dari α 5% yaitu $(0,990 > 0,05)$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Dimana *original sample* $-0,002$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar $4,32$ yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Bau-bauan** dengan pernyataan Saya merasa nyaman diruang kerja saya karena aroma yang membuat bekerja dengan tenang.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (Sihaloho & Siregar, 2019) dan (Irwan et al., 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Dimana Lingkungan Kerja merupakan segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana Karyawan dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

4.7.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(4,136 > 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $(0,000 < 0,05)$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,754 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dengan nilai statistik deskriptif variabel Stres Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,27 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Tingkat Stres Kerja selama menjalin hubungan dengan perusahaan (*experience*)** dengan pernyataan Saya puas dengan varian yang banyak pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Winata & Sukma, 2019) dan (Navindu, 2022), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Dimana Stres Kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasatertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress akan tampak dari Simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

4.7.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja. Dimana nilai t-statistik $> 1,96$ atau $(2,712 > 1,96)$, dengan nilai P-Value $0,007$ kecil dari alpha 5% yaitu $0,007 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan. Dimana *original sample* $0,513$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja adalah positif. Maka H_0 ditolak dan H_6 diterima (**Mediation**). Dengan nilai statistik deskriptif variabel Beban Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar $4,33$ yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Target Yang Harus Dicapai** dengan pernyataan Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (*deadline*).

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Melisa & Siregar, 2021) dan (Simanjuntak, 2020), dengan hasil penelitian Stres Kerja mampu memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Dimana Beban Kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemapuan pekrja lebih

rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan uncul rasa kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibbankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam ketiga kondisi, yaitu : beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*undur capacity*).

4.7.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja. Dimana nilai t-statistik $< 1,96$ atau $(1,642 < 1,96)$, dengan nilai P-Value 0,101 besar dari alpha 5% yaitu $0,101 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan. Dimana *original sample* 0,206 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja adalah positif. Maka H_0 diterima dan H_7 ditolak (**No Mediation**). Dengan nilai statistik deskriptif variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi sebesar 4,32 yang berada dalam kategori sangat tinggi pada indikator **Bau-bauan** dengan pernyataan Saya merasa nyaman diruang kerja saya karena aroma yang membuat bekerja dengan tenang.

Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Simanjuntak, 2020) dan (Maria, 2020), dengan hasil penelitian Stres Kerja tidak mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana Lingkungan Kerja merupakan segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana Karyawan dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus Beban Kerja maka Stres Kerja akan semakin meningkat. Pernyataan “Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,899 dan pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,822.
2. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja tidak selalu dapat memicu meningkatnya Stres Kerja. Pernyataan “Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,907 dan pernyataan “Ditempat saya bekerja sangat menjaga aroma ruangan agar tidak berbau yang membuat terganggu dalam bekerja” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,722.
3. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban Kerja maka tidak selalu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Pernyataan “Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,899 dan pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,822.

4. Terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap perkembangan Kinerja Karyawan. Pernyataan “Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,907 dan pernyataan “Ditempat saya bekerja sangat menjaga aroma ruangan agar tidak berbau yang membuat terganggu dalam bekerja” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,722.
5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah Stres Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Pernyataan “Ditempat saya bekerja saya dituntut untuk bisa menyelesaikan banyak pekerjaan dalam sehari” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,861 dan pernyataan “Ditempat saya bekerja tugas yang harus diselesaikan dalam sehari sangat banyak” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,717.

6. Stres Kerja mampu memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Dimana Terdapat pengaruh positif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa semakin minimalnya Beban Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat melalui minimalnya Stres Kerja. Pernyataan “Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,899 dan pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,822.
7. Stres Kerja tidak mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang. Dimana Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagusnya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan begitu juga semakin melalui minimalnya Stres Kerja. Pernyataan “Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik” merupakan *outer loading* dengan nilai paling besar atau dominan yaitu sebesar 0,907 dan pernyataan “Ditempat saya bekerja sangat menjaga aroma ruangan agar tidak berbau yang membuat terganggu dalam bekerja” merupakan *outer loading* dengan nilai paling kecil yaitu 0,722.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Perusahaan:

1. Bagi Perusahaan

Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang dapat meningkatkan:

- a. Menurunkan beban kerja melalui peningkatan kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.
- b. Meningkatkan lingkungan kerja melalui peningkatan penerangan cahaya, sirkulasi udara, bau-bauan, dekorasi tata letak, keamanan.
- c. Menurunkan stres kerja melalui peningkatan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Karena kontribusi dari variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja melalui Stres Kerja 91,0% sedangkan sisanya sebesar 9,0% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Farida. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2): 128.
- Area, Universitas Medan. 2019. "Universitas Medan Area."
- Barkhowa dkk. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Magisma* 5(1): 24–37.
- Depitra, Panji Setya, and Herman Soegoto. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Majalah Ilmiah UNIKOM* 16(2): 185–88.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 13(1): 1–13.
- GEDE, KOMANG GD, and Putu Saroyeni Priartini. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4: 1107.
- Hamid, Abdul, and Hazriyanto Hazriyanto. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam." *Jurnal Benefita* 4(2): 326.
- Hamid, Djamhur. 2019. "No Title." 22(1).
- Harrison, Edward L. 2019. "The Impact of Employee Involvement on Supervisors." *National Productivity Review* 11(4): 447–52.
- Husein, Nirza Marzuki, and Hanifah Hanifah. 2019. "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variabels in Banjarmasin Government." 64: 830–36.
- Irwan, Andi, Azhary Ismail, Nurdin Latif, and A. Zulqadri Putra Pradana M. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja* 19(2): 522–26.
- Jamaludin, Agus. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3(3): 161.
- Kurniawan. 2019. "PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG Mohd.Kurniawan DP 1." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* (1): 33–48.
- Lilyana, Besti et al. 2019. "KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." 3(1): 1–13.
- Maria. 2020. "Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1): 2126–36.
- Mauli, Afyanisa, and Mukaram Mukaram. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 2(2): 15.
- Maya Sari, Ayu, and RR Erlina. 2021. "The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variabels."

International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity 12(1): 372–82.

- Melisa, and dian lestari Siregar. 2021. “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI PADA CV. MITRA MANDIRI MACHINERY PARTS AND SUPPLIER.” 4(2): 691–703.
- Mujiatun, Siti et al. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Non Medis RSUD K . R . M . T Wongsonegoro Semarang).” 9(3): 447–65.
- Munardi, Herwin Tri, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance.” *Jurnal Arastirma* 1(2): 336.
- Nabawi, Rizal. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” 2(2): 170–83.
- Ocha Maretha, Raisya, and Iskandar Ali Alam. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung.” *Sibatik Journal | Volume* 1(11): 2349–56.
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Dede Irfan Setiawan. 2019. “Beban Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang.” *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis* 10(1).
- Purwanti, Astri Ayu. 2019. “PENGARUH LIFE STYLE, KUALITAS PRODUK DAN STORE IMAGE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN Astri.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Rahyono, Rahyono, and Apip Alansori. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung).” *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta* 3(1): 26–35.
- Ridho, Muhammad, and Febsri Susanti. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.”
- Rosminah. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (April): 1–12.
- Rozi, Achmad et al. 2020. “The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta.” *Humanities, Management and Science Proceedings* 1(1): 55–61.
- Sari, Oxy Rindiantika. 2015. “Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening.” *Management Analysis Journal* 4(1): 28–35.
- Setiawan. 2019. “1 – 081260994489.” 11(1): 19–33.
- Setiawati, Fitri, and Asep Ferry Bastian. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang).” *Journal Ekonomi Bisnis* 27(2): 725–38.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal*

Ilmiah Socio Secretum 9(2): 273–81.

- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. “Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.” *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen* 2(17): 48–55.
- Sugiono, Edi, and Rizki Perdana Ardhiyansyah. 2021. “The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening.” *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-International Journal* 5(3): 1143–51.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Tamimi, Muhizan, and Sopiah Sopiah. 2022. “The Influence of Work Environment on Employee Performance: A Systematic Literature Review.” *International Journal of Entrepreneurship and Business Management* 1(2): 128–38.
- Wijaya, Hendry, and Emi Susanty. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin).” *Jurnal Ecoment Global* 2(1): 40.
- Winata, Edi, Sekolah Tinggi, and Ilmu Manajemen Sukma. 2016. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan.” *Jurnal Ilman* 4(1): 1–17.
- Yuliana. 2022. “PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GANDUS KOTA PALEMBANG.” *Braz Dent J.* 33(1): 1–12.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSJ. PROF. DR. HB SAANIN PADANG

Kepada Yth:

Bapak / Ibu Responden

Di

Tempat

Dengan Hormat

Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Nama : Dwi Nadia Fitri

No Bp : 20101155310359

Sedang melakukan penelitian tentang **Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang.**

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Padang, Juli 2024

Hormat Saya,

DWI NADIA FITRI
20101155310359

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data responden berikut ini secara lengkap. Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kriteria.

- | | | |
|------------------------|-----------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : Laki-laki | ☐ |
| | Perempuan | ☐ |
| 2. Umur | : < 20 Tahun | ☐ |
| | 21-30 Tahun | ☐ |
| | 31-40 Tahun | ☐ |
| | 41-50 Tahun | ☐ |
| | > 50 Tahun | ☐ |
| 3. Pendidikan Terakhir | : SMA/Sederajat | ☐ |
| | D3 | ☐ |
| | S1 | ☐ |
| | S2 | ☐ |
| | Lainnya | ☐ |
| 4. Lama Bekerja | : <1 Tahun | ☐ |
| | 1-5 Tahun | ☐ |
| | 6-10 Tahun | ☐ |
| | >10 Tahun | ☐ |

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda (√) dengan rincian sebagai berikut :

- | | | |
|---------------------|-------|-----|
| Sangat Setuju | (SS) | = 5 |
| Setuju | (S) | = 4 |
| Netral | (N) | = 3 |
| Tidak Setuju | (TS) | = 2 |
| Sangat Tidak Setuju | (STS) | = 1 |

C. DAFTAR KUESIONER

A. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas kerja						
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
3	Saya menghasilkan kerja yang sesuai dan bermutu					
Kuantitas kerja						
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.					
5	Saya bekerja dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.					
6	Saya bekerja dengan cepat dan baik					
Ketepatan waktu						
7	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan ketetapan standar instansi					
8	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh instansi					
9	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya					
Efektivitas						
10	Dalam bekerja saya selalu efektif					
11	Saya selalu bekerja sesuai arahan					
12	Saya selalu bekerja dengan baik dan tepat					
Kemandirian						
13	Dalam bekerja saya selalu mandiri					
14	Saya tidak pernah menyusahkan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan					
15	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain.					

B. Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan Variabel Beban Kerja (X1)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kondisi Pekerjaan						
1.	Selama ini saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya					
3.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					
Penggunaan Waktu						
4.	Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup					
5.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6.	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
Target Yang Harus Dicapai						
7.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas					
8.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
9.	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (<i>deadline</i>)					
10.	Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin					

C. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Penerangan Cahaya						
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
2.	Penerangan di ruang kerja cukup baik.					
3	Penerangan diruang kerja tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya secara baik.					
Sirkulasi udara						
4	Adanya sirkulasi udara yang membuat ruangan tidak pengap.					
5	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.					
6	Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya sudah cukup bagus					
Bau-bauan						
7	Diruangan tempat saya bekerja memiliki aroma yang membuat nyaman dalam bekerja.					
8	Ditempat saya bekerja sangat menjaga aroma ruangan agar tidak berbau yang membuat terganggu dalam bekerja					
9	Saya merasa nyaman diruang kerja saya karena aroma yang membuat bekerja dengan tenang.					
Dekorasi tata letak						
10	Ditempat saya bekerja sangat teratur tata letak barang.					
11	Ditempat saya bekerja setiap ruangan tertata rapi.					
12	Saya selalu menjaga tata letak diruangan saya.					
Keamanan						
13	Keamanan ditempat saya bekerja sangat terjaga.					
14	Ditempat saya bekerja terpercaya keamanannya.					
15	Saya percaya dengan keamanan ditempat saya bekerja.					

D. Variabel Stres Kerja (Z)

No.	Pernyataan Variabel Stres Kerja (Z)	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Tuntutan tugas						
1	Ditempat saya bekerja tugas yang harus diselesaikan terlalu banyak.					
2	Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tiap harinya					
3	Ditempat saya bekerja tugas yang harus diselesaikan dalam sehari sangat banyak					
Tuntutan peran						
4	Ditempat saya bekerja saya dituntut bisa berperan sebagai banyak karakter					
5	Ditempat saya bekerja sangat menuntut karyawan bisa berperan jadi apa aja					
6	Saya dituntut untuk bisa bekerja dibidang apa saja					
Tuntutan antar pribadi						
7	Ditempat saya bekerja saya dituntut untuk bisa menyelesaikan banyak pekerjaan dalam sehari					
8	Ditempat saya bekerja saya selalu dituntut untuk bisa segala hal					
9	Adanya tuntutan antar pribadi pada saya dalam bekerja					
Struktur organisasi						
10	Struktur organisasi ditempat saya bekerja yang kurang bagus					
11	Struktur organisasi ditempat saya bekerja yang tidak sesuai					
12	Masih belum optimalnya struktur organisasi yang disusun					
Kepemimpinan organisasi						
13	Sikap pemimpin di RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang kurang baik.					
14	Pemimpin di RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang memiliki sikap yang tidak layaknya seperti pemimpin.					
15	Menurut saya pemimpin RSJ. Prof. Dr. HB Saanin Padang belum optimal dlam memimpin bawahan.					

Lampiran 2

TABULASI

RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	1	2	2	2
2	1	2	3	2
3	2	2	3	1
4	2	2	3	1
5	2	2	3	2
6	2	2	3	1
7	2	3	2	3
8	1	2	2	2
9	2	2	2	2
10	2	2	2	3
11	2	3	2	3
12	1	2	3	3
13	2	3	3	3
14	1	4	2	4
15	1	4	4	4
16	1	4	4	4
17	2	3	3	3
18	2	3	3	3
19	2	3	3	3
20	2	2	3	2
21	2	2	3	2
22	1	2	3	2
23	1	2	3	2
24	1	3	3	1
25	1	2	3	2
26	2	3	3	2
27	1	3	3	2
28	2	3	3	3
29	2	2	2	3
30	2	3	2	3
31	1	4	2	2
32	1	4	2	2
33	1	4	3	3
34	1	3	3	3

35	1	4	3	3
36	2	4	3	3
37	2	4	2	2
38	2	3	3	2
39	2	3	3	2
40	1	2	3	2
41	2	2	3	1
42	2	2	3	1
43	2	2	3	1
44	2	2	3	1
45	2	3	4	2
46	1	2	3	2
47	2	3	3	1
48	1	3	3	2
49	1	3	3	2
50	1	4	2	2
51	2	3	3	2
52	2	4	2	1
53	2	4	2	2
54	2	3	2	2
55	2	3	3	2
56	1	3	2	2
57	2	2	2	3
58	1	2	2	2
59	2	2	3	2
60	2	2	3	2
61	1	3	3	2
62	1	2	3	2
63	1	2	4	2
64	2	2	3	1
65	2	2	3	1
66	2	2	3	1
67	2	2	3	1
68	2	2	1	2
69	1	3	1	2
70	2	2	1	2
71	1	2	2	2
72	1	2	1	1
73	1	2	2	2
74	2	2	3	2
75	2	2	3	1

76	2	2	1	1
77	2	2	1	1
78	2	2	1	2
79	1	2	2	2

Y

No	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2	Y.1 3	Y.1 4	Y.1 5
1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5
2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
6	3	5	3	4	3	2	5	3	4	3	5	5	5	5	5
7	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3
8	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4
10	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
11	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5
12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5
14	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4
15	5	5	5	5	4	2	5	5	3	4	4	4	4	4	4
16	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
17	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5
18	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5
19	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
22	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
23	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
24	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
25	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
26	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5
27	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
29	2	2	1	2	2	2	1	2	4	5	5	2	5	4	2
30	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3
31	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
32	4	5	4	5	3	4	4	3	1	1	4	4	4	4	3

33	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
34	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
36	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	3	3	3
38	1	1	1	2	2	2	2	2	5	5	3	3	3	4	5
39	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
40	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
41	1	2	3	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
43	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
44	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	5	5	5	5
45	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
46	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
48	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
49	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
51	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5
52	4	3	3	5	4	2	2	1	4	5	5	5	5	5	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
54	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5
55	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5
56	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
58	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
59	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
60	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4
61	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4
62	2	2	2	1	2	3	1	2	5	5	4	4	5	4	4
63	1	2	2	1	2	2	3	3	5	4	5	4	5	4	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4
65	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
66	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
67	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
68	2	1	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5	4	5	5
69	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	3	4	5	4
70	5	4	4	5	4	4	5	5	4	1	4	4	5	4	5
71	1	3	5	5	3	5	5	3	2	5	5	4	4	4	5
72	5	4	5	4	5	5	4	5	1	1	4	4	5	4	4
73	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5

32	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2
33	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
38	2	1	2	2	2	2	2	2	4	5
39	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
40	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
41	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
43	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
44	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
46	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
47	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
48	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
49	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5
50	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
51	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4
52	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
54	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
55	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5
56	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
57	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5
58	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
60	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
62	2	3	1	1	2	2	2	2	5	5
63	2	3	1	2	2	1	3	2	5	4
64	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3
65	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
66	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
67	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
68	2	2	1	2	1	2	4	4	4	5
69	5	3	4	4	5	3	3	2	3	3
70	4	5	4	4	5	5	5	5	2	2
71	3	4	1	3	5	3	3	2	4	4
72	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4

73	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
74	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5
75	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4
76	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
77	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
78	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

X2

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
6	1	2	2	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2
8	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4
9	4	3	4	5	4	4	3	2	4	3	4	4	5	5
10	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
11	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
13	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
14	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5
16	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4
17	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5
18	5	4	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5
19	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3
21	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
22	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
23	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4
26	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4
27	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
28	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
29	1	2	2	1	2	2	2	2	4	5	3	3	5	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4

31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	4	4	4	5
34	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
38	2	2	2	3	2	2	2	1	5	5	4	4	5	5	4
39	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
40	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
41	1	1	2	1	1	1	1	2	5	5	4	5	5	5	5
42	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
43	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5
44	4	4	3	2	4	4	3	2	4	4	2	1	1	4	4
45	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5
48	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
49	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
50	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
51	5	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
52	5	4	3	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	2	4	5	5
54	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3
55	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
56	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
60	5	3	4	2	3	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	2	2
62	2	2	3	3	2	2	2	4	5	5	3	3	3	3	2
63	2	3	1	1	2	3	1	3	5	4	4	5	4	5	5
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
65	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
66	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4
67	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
68	1	4	3	3	3	4	4	1	5	5	5	4	5	4	4
69	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4
70	5	5	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	5	5
71	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5

72	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
73	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
74	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
75	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
76	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
77	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
78	4	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5
79	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5

Z

No	Z. 1	Z. 2	Z. 3	Z. 4	Z. 5	Z. 6	Z. 7	Z. 8	Z. 9	Z.1 0	Z.1 1	Z.1 2	Z.1 3	Z.1 4	Z.1 5
1	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	2
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
6	2	5	4	3	2	5	3	5	2	2	3	3	4	2	4
7	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	1	1	2	4
8	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4
9	3	4	5	2	4	3	2	3	4	3	4	5	5	5	5
10	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
13	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
16	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
18	4	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4
21	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5
22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
25	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	1	2	3	4	4
26	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
27	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
28	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4

29	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3	4	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4
32	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
33	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
34	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
36	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
38	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	5	5	5	4	4
39	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4
40	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
41	1	5	4	5	5	1	1	2	1	1	5	5	5	5	4
42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
43	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
44	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	1	4	4
45	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
48	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
49	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
50	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
51	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	3	4	1	4	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2
54	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
55	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5
56	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3
58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5
61	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3
62	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	3	2	3
63	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	4	5	4	5	5
64	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
65	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
66	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
68	4	3	3	2	2	2	2	1	4	1	5	4	5	4	5
69	4	3	3	3	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4

70	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
71	5	4	4	3	5	3	4	3	3	5	5	4	4	5	5
72	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
73	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
74	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4
75	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4
76	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
77	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
78	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4
79	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4

RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	32	40,5	40,5	40,5
Perempuan	47	59,5	59,5	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	43	54,4	54,4	54,4
31-40 Tahun	24	30,4	30,4	84,8
41-50 Tahun	12	15,2	15,2	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

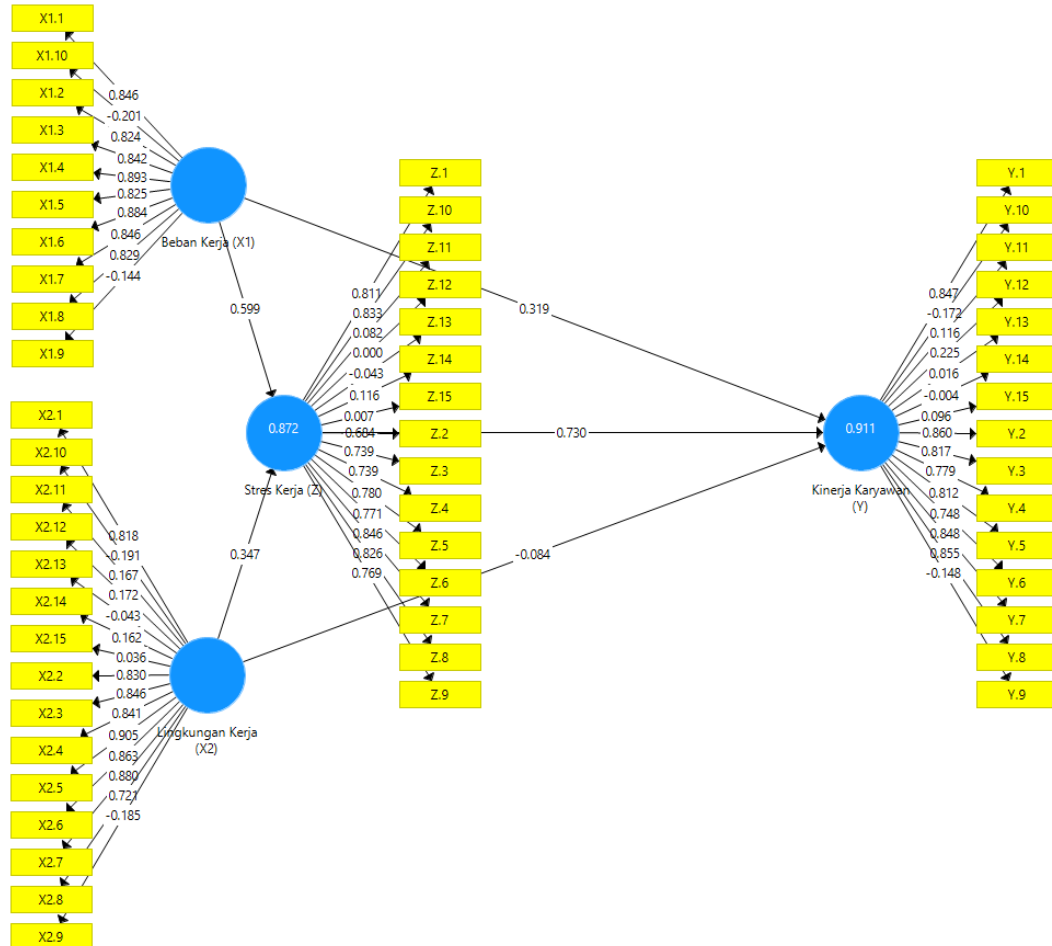
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	7	8,9	8,9	8,9
D3	22	27,8	27,8	36,7
S1	46	58,2	58,2	94,9
S2	4	5,1	5,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Lama Bekerja

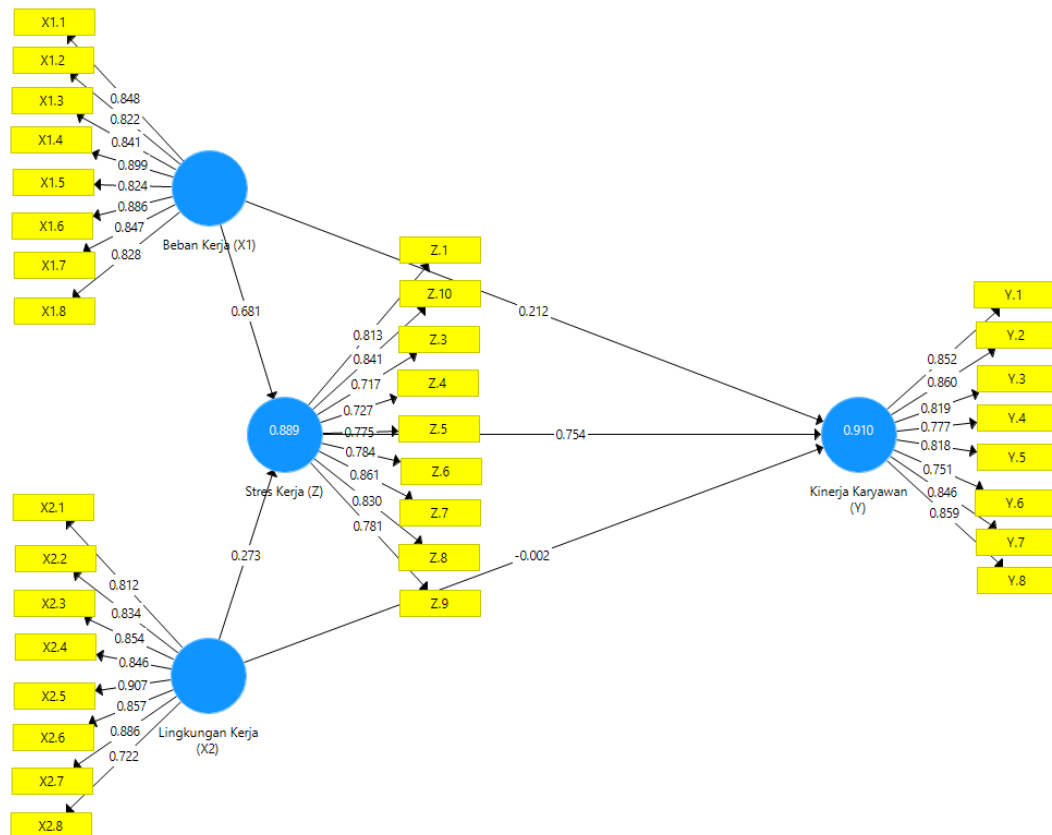
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	18	22,8	22,8	22,8
1-5 Tahun	42	53,2	53,2	75,9
6-10 Tahun	16	20,3	20,3	96,2
>10 Tahun	3	3,8	3,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Lampiran 3

OUTER SEBELUM ELIMINASI



SETELAH ELIMINASI



	Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)
X1.1	0.848			
X1.2	0.822			
X1.3	0.841			
X1.4	0.899			
X1.5	0.824			
X1.6	0.886			
X1.7	0.847			
X1.8	0.828			

	Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)
X2.1			0.812	
X2.2			0.834	
X2.3			0.854	
X2.4			0.846	
X2.5			0.907	
X2.6			0.857	
X2.7			0.886	
X2.8			0.722	
	Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)
Y.1		0.852		
Y.2		0.860		
Y.3		0.819		
Y.4		0.777		
Y.5		0.818		
Y.6		0.751		
Y.7		0.846		
Y.8		0.859		
	Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)
Z.1				0.813
Z.10				0.841
Z.3				0.717
Z.4				0.727
Z.5				0.775
Z.6				0.784
Z.7				0.861
Z.8				0.830
Z.9				0.781

AVE DAN RELIABEL

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja (X1)	0.945	0.946	0.954	0.722
Kinerja Karyawan (Y)	0.932	0.933	0.944	0.678
Lingkungan Kerja (X2)	0.940	0.942	0.951	0.708
Stres Kerja (Z)	0.926	0.929	0.938	0.629

R SQUARE

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.910	0.906
Stres Kerja (Z)	0.889	0.886

MODEL FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.075	0.075
d_ULS	3.116	3.116
d_G	n/a	n/a
Chi-Square	infinite	infinite
NFI	n/a	n/a

F SQUARE

	Beban Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja (Z)
Beban Kerja (X1)		0.037		0.455
Kinerja Karyawan (Y)				
Lingkungan Kerja (X2)		0.000		0.073
Stres Kerja (Z)		0.699		

Q SQUARE

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Beban Kerja (X1)	632.000	632.000	
Kinerja Karyawan (Y)	632.000	253.722	0.599
Lingkungan Kerja (X2)	632.000	632.000	
Stres Kerja (Z)	711.000	321.420	0.548

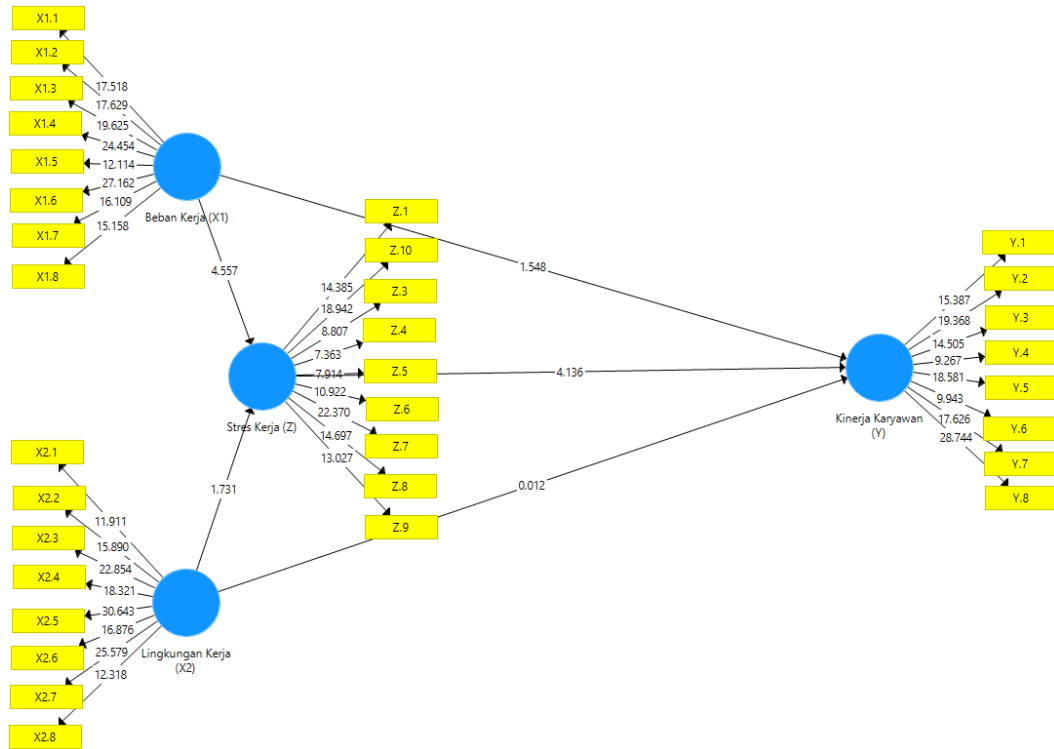
PENGARUH LANGSUNG

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.212	0.179	0.137	1.548	0.122
Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z)	0.681	0.688	0.149	4.557	0.000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.002	0.017	0.148	0.012	0.990
Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z)	0.273	0.271	0.158	1.731	0.084
Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.754	0.765	0.182	4.136	0.000

PENGARUH TIDAK LANGSUNG

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.513	0.532	0.189	2.712	0.007
Lingkungan Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.206	0.201	0.125	1.642	0.101

INNER



SURAT IZIN PENELITIAN

RUMAH SAKIT Jiwa PROF.HB.SAANIN PADANG BAGIAN SDM DAN LITBANG

Jl. Kesehatan Utama Perum Depkes Padang

Phone : (0751)

Padang, 05 Juni 2024
28 Dzulqaidah 1445

Nomor : 070/542/DL-VI/2024
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Koordinator Sub Subtansi
Kepegawaian dan Pengembangan
Sumberdaya Manusia
di
Tempat

Dengan hormat,

Menindak lanjuti disposisi Direktur RS Jiwa Prof. HB. Saanin Padang Nomor : 070/433/DL-V/2024 tanggal 30 Mei 2024 sesuai pokok surat di atas, maka kepada mahasiswa :

Nama : Dwi Nadia Fitri
No.BP : 20101155310359
Program Studi : S 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Indonesia "YPTK"

Mohon diizinkan dan di bantu melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul:

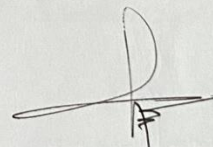
"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada RS Jiwa Prof. HB. Saanin Padang"

Penelitian : 05 Juni s/d 05 Neovember 2024

Setelah yang bersangkutan selesai melakukan Penelitian diharapkan untuk melapor ke Bagian SDM & Litbang.

Demikianlah, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Kepala Bagian SDM dan Litbang



Yuliusman, SKM, MM
NIP. 19720701 199503 1 001

DOKUMENTASI



